

REPORTE
**INTEGRADO DE
SOSTENIBILIDAD**
2023

INDICE

Acerca del GEB

Acerca de este reporte

Carta a los grupos de interés

Análisis de doble materialidad

01

Estrategia corporativa 2020-2023

1.1 Estrategia corporativa

1.2 Gestión de riesgo

02

Gestión del entorno

2.1 Prosperidad compartida

2.2 Derechos humanos

2.3 Biodiversidad

2.4 Desempeño ambiental

2.5 Cambio climático

03

Gobierno corporativo, talento y bienestar

3.1 Gobierno corporativo

3.2 Ética y transparencia

3.3 Gestión del talento y bienestar

3.4 Salud y seguridad en el trabajo

04

Portafolio sostenible y competitivo

4.1 Desempeño económico

4.2 Transición energética

4.3 Innovación

4.4 Ciberseguridad

Acercas del GEB

(GRI 2-1)

El Grupo Energía Bogotá S.A. (GEB) E.S.P es una compañía multilatinas con más de 125 años de historia, con operaciones en toda la cadena energética en América Latina en los sectores de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, y transporte y distribución de gas natural en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala, con 11 filiales, y participación en grandes empresas del sector.

(GRI 2-6)

En el 2023 comenzó a operar la nueva empresa filial Enlaza, encargada del negocio de transmisión de energía en Colombia, asumiendo en su totalidad las operaciones que anteriormente desarrollaba la sucursal de transmisión del GEB.

Acercas de este reporte

A través del Reporte Integrado año 2023, el GEB refleja su compromiso con la transparencia, integridad y rendición de cuentas. Con este reporte, la Compañía busca socializar su gestión en asuntos ambientales, sociales, económicos y de gobierno, promoviendo una comunicación abierta y responsable con sus grupos de interés.

(GRI 2-2)

Este reporte integrado cubre la gestión del GEB y sus sociedades controladas en Colombia, Perú y Guatemala. Estas son: Enlaza Grupo Energía Bogotá S.A.S. E.S.P. (Enlaza), Transportadora de Gas Internacional S.A. (TGI), E.S.P., Contugas S.A.C., Gas Natural de Lima y Callao S.A. (Cálidda), Transportadora de Energía de Centroamérica, S.A. (Conecta antes Trecca), Electro Dunas S.A.A. (ElectroDunas).¹

Cuando se hace referencia a información del GEB, están incluidos datos del Grupo Empresarial y cuando se presenten acciones ejecutadas por una o varias de las filiales, se mencionará específicamente la Compañía que desarrolló la gestión.

El Grupo Energía Bogotá ha elaborado este reporte utilizando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

(GRI 2-14)

La construcción del Reporte Integrado es liderada por la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones, en coordinación con todas las áreas del GEB y sus sociedades controladas. Antes de su emisión, el contenido del Reporte fue validado por el Comité de Presidencia o Comité Directivo y posteriormente por el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva del Grupo. Finalmente fue aprobado por la Asamblea General de Accionistas el 26 de marzo de 2024.

¹ El alcance de las empresas del GEB incluidas en el Reporte Integrado de Sostenibilidad de 2023 corresponde al 99% de los ingresos operacionales consolidados de la Compañía. Para más información sobre la cobertura de los datos del Reporte por favor consulte los complementos.

² El Comité Directivo del holding está conformado por el presidente del GEB y los vicepresidentes y directivos de la Compañía con reporte directo a presidencia.

El mensaje central del Reporte Integrado de Sostenibilidad se enfoca en “Energía para la Equidad”: en la medida en que los beneficios del crecimiento y de la mayor eficiencia del GEB se trasladen a las familias, en esa medida estará contribuyendo al alivio de la pobreza energética, al cierre de brechas y a la equidad social.

(GRI 2-2; GRI 2-3)

Este Reporte publicado el 26 de marzo de 2024, describe el desempeño y resultados del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, y coincide con los periodos de reporte de los informes financieros de las empresas controladas. Los estados financieros del GEB se presentan de forma separada y de manera consolidada (resultados financieros del Grupo Empresarial). Para presentar la información financiera incluida en los estados consolidados del Grupo, se han seguido los lineamientos de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), así como los estados financieros propios del GEB los cuales han sido auditados por **KPMG S.A.S.**

(GRI 2-4)

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

(GRI 2-3)

Cualquier comentario o inquietud sobre este reporte será atendido por la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones a través del correo electrónico sostenibilidad@geb.com.co. Adicionalmente, se invita a los grupos de interés a consultar la página web del Grupo www.grupoenergiabogota.com



Verificación externa

(GRI 2-5)

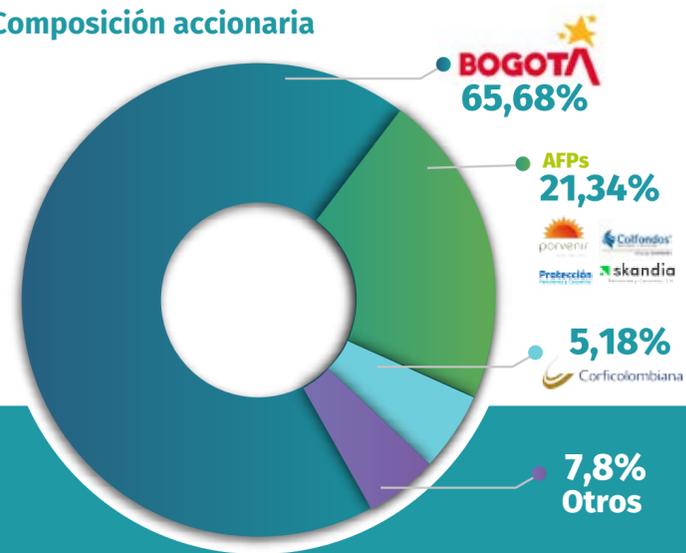
El Reporte cuenta con la verificación externa limitada de BDO audit S.A.S BIC. El proceso de verificación externa limitada tiene el propósito de garantizar la veracidad de la información contenida en el reporte.

La verificación se realizó bajo los estándares de la norma ISAE 3000 y se enfocó en la revisión del proceso de doble materialidad, el Reporte Integrado de Sostenibilidad y 15 indicadores asociados a asuntos relevantes para el GEB y sus grupos de interés.

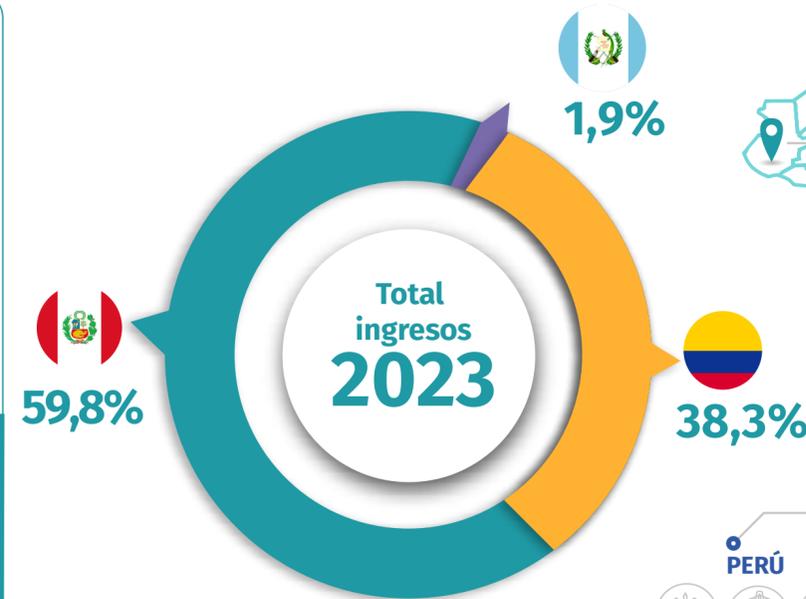
QUIÉNES SOMOS

Grupo Energía Bogotá (GEB) es una multilatina con más de 127 años de historia, con operaciones en toda la cadena energética en transmisión, generación y distribución de energía eléctrica, y transporte y distribución de gas natural en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala.

Composición accionaria



Valor acción: \$1.900
No. de accionistas: 13.016



Nuestras compañías controladas



Trabajadores **2.708**



71,3%
Hombres



28,7%
Mujeres

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

Sustainability Yearbook Member
S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score 2023
S&P Global

RECONOCIMIENTOS

FitchRatings
Bonos corporativos y locales: AAA, perspectiva estable

FitchRatings
Bonos corporativos e internacionales: BBB, perspectiva estable

Moody's
Bonos corporativos e internacionales: Baa2, perspectiva negativa

Portafolio de inversión

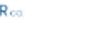
Empresas Controladas	
 Enlaza Grupo Energía Bogotá	100%
 TGI Grupo Energía Bogotá	100%
 Gebbras Grupo Energía Bogotá	100%
 Contugas Grupo Energía Bogotá	100%
 onecta CON LA ENERGÍA	100%
 Cálidda GAS NATURAL	60%
 ElectroDunas	100%
 POVER	
 cantaloc	

Portafolio Estratégico			
 enel	 ARGO	 isa	 agata
43%	50%	40%	40%
 vanti Gas Natural	 EMSA ELECTRICADORA DEL META S.A. E.S.P.	 PROMIGAS	
25%	16%	15%	

COLOMBIA

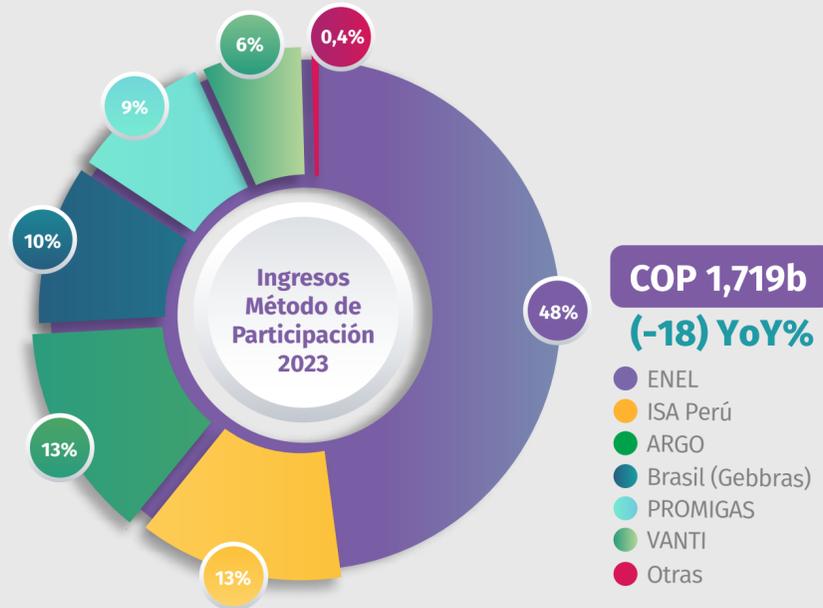
1	Transporte de Gas Natural % Red Nacional (km)	54%	 TGI Grupo Energía Bogotá
1	Distribución de Energía % Suscriptores	21%	 enel Colombia
2	Transmisión de Energía % Ingresos STN	18%	 enlaza Grupo Energía Bogotá
2	Generación de Energía % Capacidad Instalada	20%	 enel Colombia
2	Distribución de Gas % Usuarios Conectados	32%	 vanti Gas Natural
2	Gas Transport % National Network (km)	37%	 PROMIGAS

PERÚ

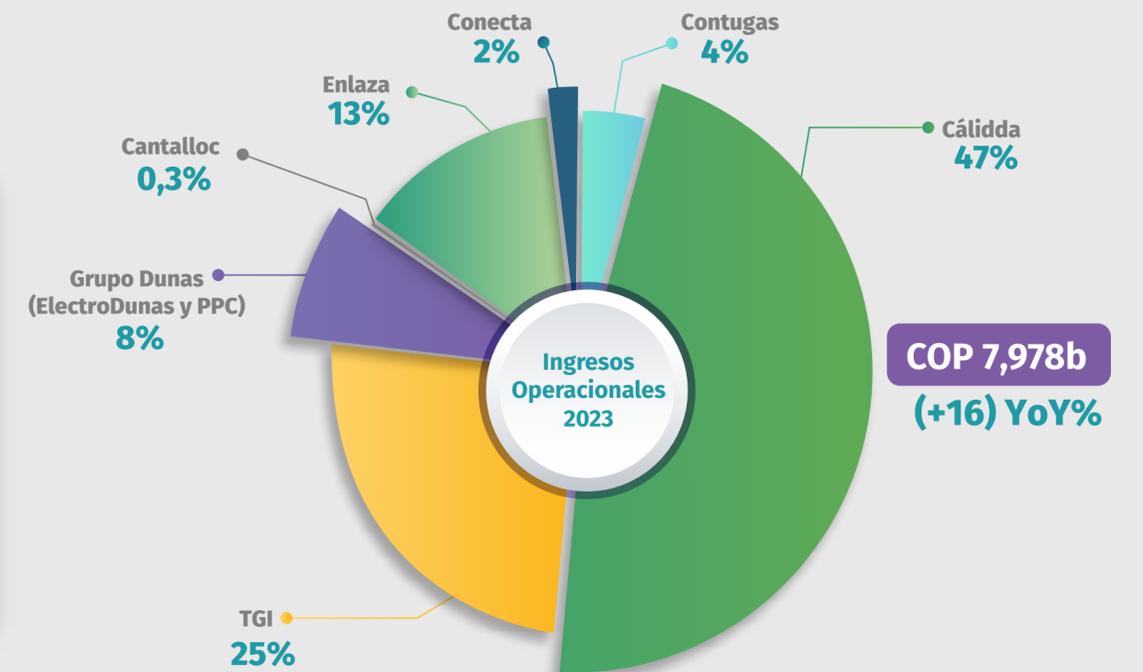
1	Transmisión de Energía % Ingresos STN	66%	 isa isa
1	Dist. / Transp. de Gas Natural % Volumen Distribuido	80%	 Cálidda GAS NATURAL
			 Contugas Grupo Energía Bogotá
	Dist. / Generación de Energía % Red Nacional (km)	4%	 ElectroDunas
			 cantaloc
			 POVER



Desempeño económico



Método Participación Patrimonial		
País	2023	Participación
Colombia	1,091b	63,5%
Brasil	0,405b	23,6%
Perú	0,223b	13%
Total	1,719b	100%



COP 2,592b
Utilidad Controladora
(-9%) YoY

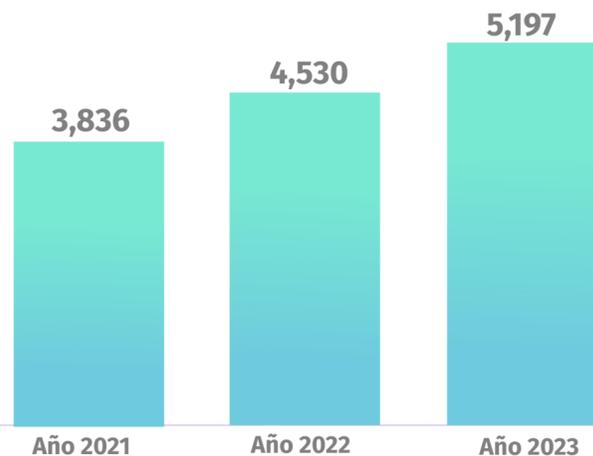
Resultado del Ejercicio

COP 2,767b
(-9%) YoY

EBITDA
COP 5,197b
(+7%) YoY

EBITDA Normalizado

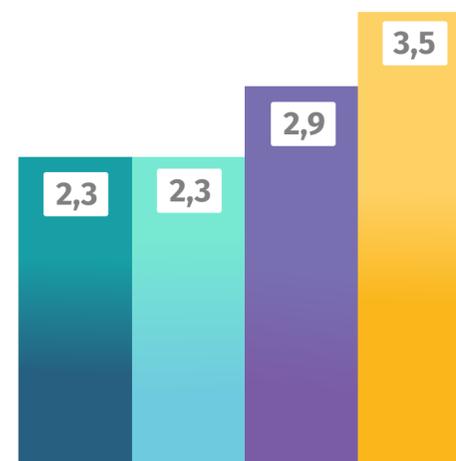
EBITDA últimos 12 meses



Margen Bruto

(En billones)

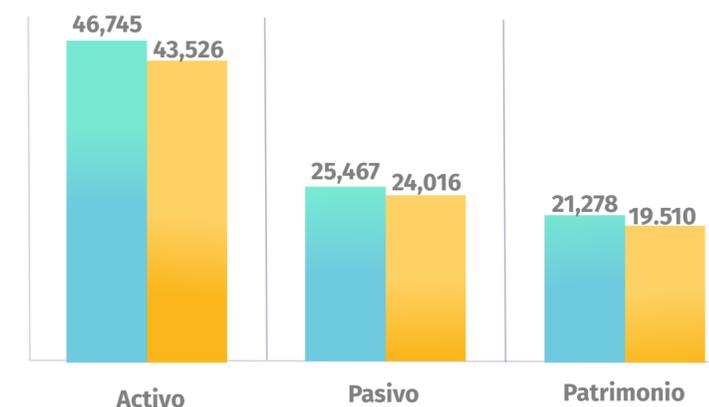
● 2020 ● 2021 ● 2022 ● 2023



Estado de Situación Financiera

(En billones)

● Dic-22 ● Dic-23





Carta a los grupos de interés

Entre 2020 y 2023, la Junta Directiva del Grupo Energía Bogotá puso en el centro del negocio la sostenibilidad -institucional, ambiental, social y financiera-. Como parte del esfuerzo global por descarbonizar los procesos industriales y, en general, la economía, buscamos asegurar que esta transición energética sea justa, y que tenga en cuenta las realidades de nuestros países y comunidades. Por una parte, es nuestra responsabilidad contribuir a que las casi 25 millones de personas que en Colombia, Perú y Guatemala viven en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, que aún cocinan con leña o habitan en entornos donde la calidad del aire que respiran es insalubre, puedan acceder a energías limpias, que no afecten su salud. Por otra parte, debemos asegurar que los costos y los beneficios de la transición energética sean distribuidos de manera justa: la distribución de los costos no solo no debe exacerbar las condiciones de inequidad social, sino que la distribución de los beneficios debe contribuir a su alivio. Lograr el equilibrio entre estos dos imperativos pasa inescapablemente por la construcción y operación de infraestructura de transmisión de electricidad y de transporte y distribución de gas.

Grandes propósitos como participar activamente en la introducción y conexión de fuentes de energía renovables no convencionales, en la construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura necesaria para la confiabilidad, estabilidad, suficiencia y diversificación de los sistemas de energía -a través de la electricidad y el gas- y hacerlo de una manera que impacte positivamente a las personas y los territorios, requieren solidez institucional. Para mejorar vidas de forma sostenible y competitiva es necesario tener negocios rentables, equipos profesionales de la más alta calidad y sensibilidad, así como procesos estables, transparentes y regulados que permitan un esquema confiable de rendición de cuentas.

El mandato de la Junta Directiva en estos años se centró en la consolidación y el enfoque de nuestros negocios para responder al contexto, en el marco de un verdadero grupo empresarial. Nuestra capacidad de respuesta requiere lineamientos estrictos de eficiencia, austeridad, control e integridad, capacidad de escuchar y adaptarse a las demandas de un ambiente tecnológico cambiante, para responder con empatía y creatividad a condiciones sociales y económicas de alta vulnerabilidad y volatilidad. Todo esto requiere del mejor talento técnico multidisciplinario, capaz de generar resultados tangibles y agregar valor tanto a los accionistas como a los países en los que operamos.

La gobernanza corporativa centralizada, la arquitectura de control robusta e independiente, la estructuración por procesos, la identificación permanente de sinergias y eficiencias, así como la integración de la operación transversal, son fuentes de estabilidad, transparencia, articulación y rendición de cuentas. Asuntos estos que han sido fundamentales en el proceso de nuestra consolidación como grupo empresarial multilateral. En la consecución de este propósito, logramos que nuestras áreas de cumplimiento y auditoría encontraran procesos eficientes de interacción, alineando sus equipos y capacidades.

También constituimos la Vicepresidencia de Gestión de Negocios e Innovación, y las Gerencias País para Perú y Brasil. Esto con el fin de articular y garantizar el seguimiento integrado al portafolio y la captación efectiva de sinergias. En el caso de TGI, por ejemplo, se aplicó un plan de eficiencias de aproximadamente USD 44 millones, y en el caso de nuestras filiales en el Perú, por USD 2,8 millones. Reestructuramos el proceso de abastecimiento a través de la modificación del Manual de Contratación y el apoyo de una Gerencia de Interventoría renovada. También, creamos el Centro de Sinergias Corporativas, que ha permitido la centralización de la contratación y los procesos administrativos, dejando en el primer año de funcionamiento ahorros acumulados por COP 45.000 millones.

Adoptamos un nuevo acuerdo de grupo empresarial que sentó las bases del gobierno corporativo de la sostenibilidad para asegurar el cumplimiento de la estrategia corporativa y potenciar las oportunidades de cada negocio. Con esto se busca asegurar la alineación de las acciones con la garantía de los derechos humanos. Todo lo anterior bajo un proyecto de transformación cultural mediante el cual facilitamos la movilidad de las personas entre filiales, el desarrollo de planes de sucesión con una estrategia completa de gestión del desempeño y formación de talentos, y la adopción de medidas para promover la vinculación del talento diverso.

Frente a las situaciones complejas en las que se encontraban algunas de las filiales y negocios del GEB, nuestro enfoque fue el de construir soluciones de fondo y encontrar, incluso en las más difíciles circunstancias, oportunidades de crecimiento y evolución. Con transparencia y el despliegue del mejor talento calificado y estabilidad gerencial, transformamos la situación financiera de varias empresas a partir de su manejo técnico, responsable, austero y eficiente, con el apoyo de alianzas nacionales e internacionales. En el caso de Contugas en Perú, por ejemplo, incrementamos el patrimonio contable hasta los USD 45.000 millones y logramos un proceso exitoso de negociación con Aceros Arequipa, con pagos por USD 66.000 millones entre 2021 y 2024, además de la negociación para conseguir proyectos adicionales de uso de la infraestructura. En Guatemala, Conecta logró un avance constructivo del 91 % del PET y el 69 % de los activos ya se encuentran en operación, con una nueva composición societaria y la más alta calidad técnica y operativa. En Colombia transformamos, a través de negociaciones integrales, años de litigio y conflicto con ENEL en una rentable alianza internacional que nos posiciona en el mercado latinoamericano de energías renovables, que contribuye al crecimiento financiero del GEB y permite un sistema de gobernanza societaria renovado y fortalecido.

Nuestra apuesta por crecer con un portafolio enfocado en la infraestructura necesaria para la transición energética, la confiabilidad del sistema y el desarrollo sostenible de los países en los que operamos dio importantes resultados durante estos años. En Colombia adquirimos Elecorte, con más de 138 km en líneas de transmisión en La Guajira, lo que amplía nuestra operación en la región norte del país, una zona estratégica llamada a convertirse en el centro de la transición energética nacional. En Brasil compramos cinco concesiones de transmisión de energía eléctrica, más de dos mil kilómetros en líneas de transmisión, lo que nos permitió continuar el proceso de crecimiento en Latinoamérica y consolidarnos como la quinta empresa más grande en transmisión de energía en ese país. En Guatemala, cerramos la compra de Transnova, lo que permitirá continuar posicionándonos en el mercado de transmisión guatemalteco a través de las operaciones con las demás filiales allí establecidas.

En relación con la sostenibilidad, es valioso destacar un hito. Hicimos historia con la primera emisión de bonos sostenibles en Colombia, recaudando USD 400 millones que se emplearán principalmente en transmisión de energías renovables en Colombia, eficiencia energética e iniciativas sociales y acceso a servicios esenciales en las comunidades en donde operamos.



Somos conscientes de que una transición energética integral y justa, en la que la energía genera equidad, no sólo requiere infraestructura, sino también la preparación de nuestra sociedad para cambios tecnológicos, normativos, de conocimiento, de comportamiento y crisis ambientales, económicas y sociales que, pueden estar por fuera de nuestra capacidad de imaginación. Pero la magnitud del reto no debe ser paralizante. Por el contrario, nos ha llevado a estimular y desarrollar la inmensa y diversa capacidad de las más de 2.500 personas que trabajan en el Grupo para estar a la altura de las circunstancias.

Por eso, a nivel institucional, en estos años robustecimos el área de Sostenibilidad con un enfoque integral de derechos humanos y apoyo en una nueva gerencia de derecho público, con planes de acción, metas, sendas concretas y alcance transversal a filiales bajo los más altos estándares internacionales ambientales y de respeto a los derechos humanos.

Cabe destacar el trabajo de la filial Enlaza en Colombia, que, con 235 acuerdos, con minorías étnicas, cerró el proceso más grande de consulta previa de un proyecto de infraestructura energética en Colombia. Por otra parte, las filiales en Colombia se comprometieron con más de COP 52.000 millones para ser ejecutados en el marco del programa Obras por Impuestos. Nuestra inversión social en los últimos cuatro años ha sido de más de 135.000 MM y ha beneficiado a más de 500.000 personas en Colombia, Perú y Guatemala.

Una de nuestras mayores convicciones es la del poder de la educación y el estímulo del conocimiento para transformar a las personas y las sociedades. Uno de los mayores legados a largo plazo de esta Junta será el Programa Fabio Chaparro, que con su nombre honra la historia de nuestra empresa y el trabajo de personas con visión. A través de este programa se destinaron más de USD 13 millones en varias acciones con impacto multiplicador: el apoyo al programa distrital en Bogotá 'Todos a la U', que ha contado con más de 5.600 beneficiarios. Además, diseñamos, con Atenea un Bono de Impacto Social para empleo en Bogotá que será implementado en 2024 en conjunto con Atenea y la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Capital.

También lanzamos la primera convocatoria de 100KCLIMA en Colombia, una iniciativa desarrollada en conjunto con el Departamento de Estado de Estados Unidos, Partners of the Americas, Fundación Santo Domingo y el Departamento de Agricultura de Estados Unidos. Con esta iniciativa promoveremos intercambios académicos entre universidades regionales de Colombia y Estados Unidos para incentivar el desarrollo de iniciativas y proyectos de investigación que aporten a los retos y oportunidades en materia de cambio climático. Al interior del Grupo, el Programa Fabio Chaparro ya entregó la primera beca para estudios de posgrado en el exterior y permitió el desarrollo de un programa extenso de formación interno de alta calidad

Por otra parte, mantuvimos y fortalecimos el proyecto de Aulas Solares que comenzó en 2019; actualmente cuenta con 71 aulas solares y tiene más de 27.000 beneficiados en el país entre estudiantes y docentes. Próximamente seremos pioneros en la conexión de internet a través de las líneas de transmisión para poblaciones vulnerables.

Una de las mayores fuentes de orgullo reciente fue el reconocimiento del Consejo Nacional de Grandes Sistemas Eléctricos (CIGRE), organismo que opera el sistema de conocimiento más grande del mundo en temas de transmisión eléctrica. Fruto del estímulo de la creatividad y del talento interno, las filiales del GEB concursan en la sesión del CIGRE París 2024. Siete propuestas de trabajadores de las filiales del GEB serán presentadas en el evento que tendrá lugar en noviembre de 2024, una muestra más del talento y calidad profesional del Grupo Energía Bogotá.

En línea con la necesidad de enfocar el desarrollo del conocimiento para garantizar la sobrevivencia del negocio en un contexto que demanda transformaciones tecnológicas sin precedentes, creamos de cero las áreas de Innovación y Transformación Digital, habilitando el desarrollo de equipos multi-filial para crear soluciones técnicas en el negocio y propuestas de investigación a nivel internacional. Esto nos ha convertido, en nuestro sector para Colombia y la región, en pioneros en venture client y en innovación abierta, con la vinculación de más de 150

startups a nuestro ecosistema y en el avance del diagnóstico e identificación de oportunidades en materia de automatización, robotización y análisis productivo de datos. Mantuvimos el trabajo flexible que nos impuso la pandemia y generamos ambientes de trabajo que facilitan la interacción internacional con austeridad y el equilibrio con la vida personal.

El esfuerzo y la constancia nos llevaron a resultados financieros y operacionales concretos, reconocidos por el mercado y por diversos grupos de interés. Entre 2019 y 2023 incrementamos la utilidad neta del Grupo en aproximadamente un 40%. De igual forma y gracias a la dinámica de cada uno de los segmentos del negocio, especialmente transmisión de energía eléctrica y distribución de gas natural, y a la contribución vía dividendos de Enel Colombia tras el nuevo AMI, se presentó un crecimiento en el EBITDA Consolidado del 66% frente a 2019, alcanzando COP 5,2 billones al cierre de 2023. También hemos mantenido indicadores sólidos de apalancamiento con niveles entre 3,1 y 3,2 x Deuda Neta / EBITDA, en línea con el compromiso de mantener su grado de inversión con las calificadoras de riesgo.

El Grupo Energía Bogotá es una compañía sólida, con un plan estratégico organizacional coherente, que genera mayor valor a sus accionistas y mejora la vida de las personas en los territorios donde opera.



Así, continuamos con la implementación del Plan Estratégico Corporativo. La finalización de la construcción de la infraestructura, la expansión de los negocios en los distintos países, el cumplimiento de las metas y planes de acción, así como la operación en un entorno de estabilidad y fortaleza institucional son nortes permanentes de la gestión del Grupo. La vocación de servicio y el compromiso con la realización de una transición energética justa se logran y mantienen de manera sostenible en el tiempo a partir de la construcción de consensos, la participación activa en escenarios de debate, planeación y ejecución de políticas y proyectos del sector energético a nivel nacional e internacional.

Con el interés de aportar elementos técnicos, experiencia y apertura en la cimentación normativa de un futuro incluyente y digno, donde haya energía para la equidad, seguiremos abriendo espacios de diálogo multidisciplinario y trabajando sin descanso para adaptarnos a las condiciones ambientales, económicas, sociales y tecnológicas siempre cambiantes.

Son más de 2.500 personas las que se levantan diariamente a contribuir a nuestro propósito y es imposible resumir aquí cada una de las acciones que en múltiples países y desde distintos conocimientos técnicos, contribuyeron a realizar nuestro propósito durante estos años. Sólo queda expresar toda nuestra gratitud a cada una de esas personas y animarlas a acompañarnos para seguir este camino largo de mejorar vidas con energía sostenible y competitiva.

Análisis de doble materialidad

(CSA de S&P Global)

El Grupo Energía Bogotá actualiza bianualmente su ejercicio de materialidad. Utiliza un enfoque de doble materialidad que permite identificar, analizar y priorizar los asuntos Ambientales, Sociales y de Gobierno (ASG) que pueden tener un impacto en el desempeño del negocio, así como en los grupos de interés.

La metodología desarrollada incluye dos etapas: la primera consiste en la identificación de los riesgos y oportunidades relacionadas con asuntos ASG que podrían generar un efecto financiero al interior de la organización. El segundo analiza los impactos positivos o negativos, que la Compañía y su cadena de valor generan al ambiente, la economía y la sociedad.

El análisis de materialidad permite identificar los focos de trabajo más importantes en las áreas ambiental, social y de gobierno. Esto permite diseñar estrategias y medidas de gestión, monitoreo y reporte que permitan la adaptación a los cambios del entorno y a las dinámicas del mercado, y cumplir así con las expectativas de los grupos de interés.

(CSA de S&P Global)

El ejercicio relacionado con los grupos de interés tiene la finalidad de identificar y actualizar los grupos de interés, tanto internos como externos, que se tienen en cuenta en el proceso de determinación de la materialidad. El listado se actualizó a través de una revisión documental de referentes del sector, mejores prácticas internacionales e insumos internos relevantes. Los grupos de interés priorizados para el ejercicio de doble materialidad para el año 2023 fueron: empleados, filiales, comunidades locales, contratistas, gremios y asociaciones, clientes, socios, junta directiva, inversionistas y accionistas, gobierno nacional y entidades reguladoras.

Proceso de análisis de doble materialidad

(GRI 3-1; CSA de S&P Global)

A continuación, se sintetiza el proceso utilizado en la priorización de los asuntos materiales para el GEB:

- 1 Actualización de grupos de interés:** como parte del ejercicio de actualización del análisis de materialidad, se realiza el proceso de revisión y actualización de los grupos de interés que deben ser considerados en el ejercicio de análisis.
- 2 Entendimiento del contexto de la organización e identificación de impactos, riesgos y oportunidades:** como parte del ejercicio de actualización del análisis de materialidad, se realiza el proceso de identificación de Impactos, riesgos y oportunidades que deben ser considerados en el ejercicio de análisis.
- 3 Identificación de asuntos ASG preliminares:** los asuntos ASG preliminares a utilizar en el ejercicio parten de la identificación de los asuntos materiales que se están reportando por parte de empresas y estándares aplicables al sector. Una vez mapeados los asuntos, se procede a asociar los impactos, riesgos y oportunidades identificados en el paso anterior.
- 4 Análisis de materialidad de impacto:** a partir de la identificación de los asuntos ASG asociados a los impactos positivos y negativos, se procede a desarrollar el proceso de consulta con los grupos de interés. Para esto se desarrollan entrevistas y talleres, tanto internos como externos. Con base en la información recogida se califican los asuntos de acuerdo con su relevancia.
- 5 Análisis de materialidad financiera:** el componente asociado a la materialidad financiera analiza el posible efecto financiero que podría tener en la Compañía la materialización de los riesgos y oportunidades mapeados previamente, incluidos los riesgos estratégicos de la compañía. Para calificar cada asunto ASG, se asigna un valor a los riesgos y oportunidades de acuerdo su importancia financiera.
- 6 Priorización de asuntos materiales:** A partir de los resultados de materialidad de impacto y materialidad financiera, se obtiene la ubicación de los asuntos ASG dentro de la matriz de doble materialidad. Según ESRG 1 de EFRAG, los asuntos materiales son los que quedan ubicados en el umbral de importante, significativo y crítico (L invertida de la matriz) y corresponde a aquellos asuntos prioritarios y de gestión para el Grupo Energía Bogotá. Estos resultados son validados y aprobados por la Asamblea General de Accionistas.



Listado de asuntos evaluados

(GRI 3-2; CSA de S&P Global)

La lista de asuntos materiales para el GEB es:



Cambio climático



Biodiversidad



Desempeño ambiental



Transición energética justa



Prosperidad compartida



Gestión y bienestar del talento humano



Salud y seguridad en el trabajo



Derechos humanos



Ética y transparencia



Gobierno corporativo



Gestión de riesgos



Ciberseguridad y seguridad de la información



Innovación



Desempeño económico

PROCESO: DOBLE MATERIALIDAD

Etapas



Materialidad de impacto (De adentro hacia afuera)

Basado en: Global Reporting Initiative

GEB

DOBLE MATERIALIDAD

Ambiente y sociedad

Materialidad financiera (De afuera hacia adentro)

Basado en: European Financial Reporting Advisory Group

1 Actualización y priorización de **10** grupos de interés para el ejercicio de doble materialidad:

- Junta directiva
- Empleados
- Filiales
- Clientes
- Gremios y asociaciones
- Socios
- Inversionistas y accionistas
- Comunidades
- Contratistas
- Entidades reguladoras

Los grupos de interés (GI) presentados corresponden a los GI priorizados para el ejercicio de doble materialidad. No corresponde al listado de grupos de interés aplicables a todo el GEB.

2 Análisis de **12** insumos internos y **24** externos, en donde se identifican:

51

Impactos

32

Riesgos

11

Oportunidades

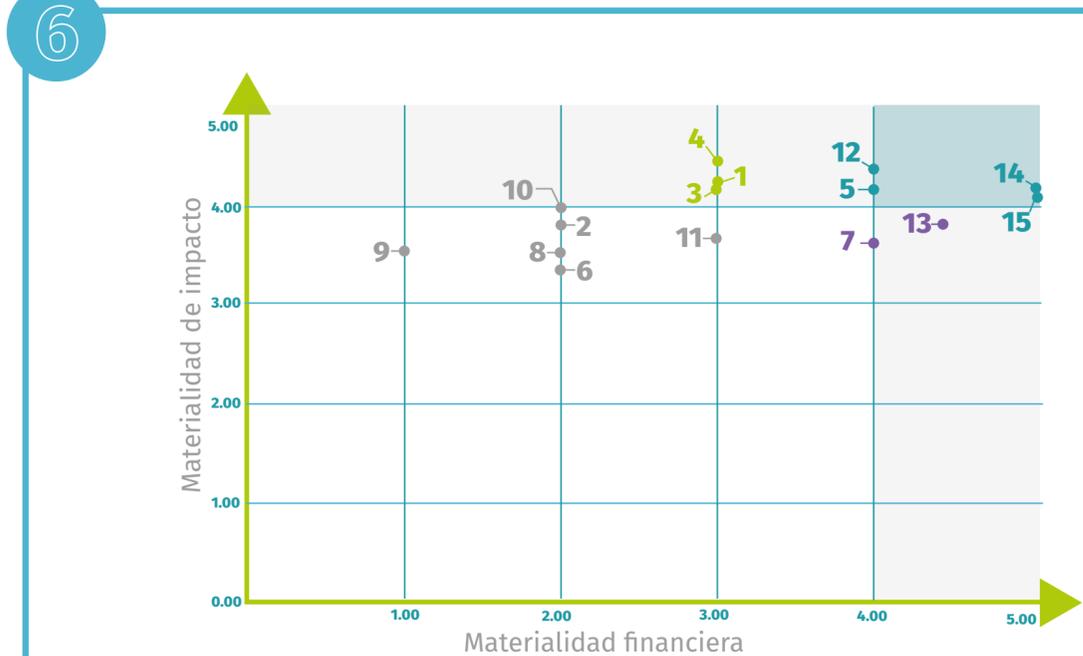
3 Selección y priorización de **15** asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) preliminares para el análisis de doble materialidad.

4 Obtención de **92** respuestas de los grupos de interés a través de los diferentes procesos de consulta.



5 Evaluación de riesgos y oportunidades en los diferentes niveles:

- 13 riesgos críticos
- 8 riesgos significativos
- 7 riesgos importantes
- 3 riesgos informativos
- 1 riesgos mínimos
- 0 oportunidades estratégicas
- 2 oportunidades significativas
- 6 oportunidades prometedoras
- 3 oportunidades limitadas
- 0 oportunidades mínimas



Asuntos materiales

(GRI 3-2; CSA de S&P Global)

Doble Materialidad

- 14 Gestión de riesgos
- 15 Desempeño económico
- 12 Ética y transparencia
- 5 Prosperidad compartida

Materialidad de impacto

- 4 Transición energética justa
- 1 Cambio climático
- 3 Desempeño ambiental

Materialidad financiera

- 13 Gobierno corporativo
- 7 Salud y seguridad en el trabajo

Asuntos relevantes

- 11 Innovación
- 10 Ciberseguridad y seguridad de la información
- 2 Biodiversidad
- 8 Derechos humanos
- 6 Gestión del talento y bienestar
- 9 Gestión responsable de la cadena de suministro



001

**ESTRATEGIA
CORPORATIVA
2020-2023**

Estrategia Corporativa

La estrategia corporativa del GEB reconoce las tendencias mundiales, los desafíos y las oportunidades que tiene el Grupo para seguir posicionándose como líder en transición energética e innovación en Latinoamérica. La estrategia tiene como pilar principal la sostenibilidad y el propósito superior de “Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva”.

Para el GEB la sostenibilidad es la capacidad de crear condiciones de prosperidad compartida y bienestar, de proteger y conservar el medio ambiente, de asegurar la continuidad y competitividad del negocio y de actuar de manera responsable, ética y con integridad en todas las relaciones con grupos de interés.

Alrededor de la sostenibilidad, el GEB ha definido cuatro ejes estratégicos: transmisión del mañana, gas para el futuro, ciudades inteligentes y generación sostenible; y cuatro apalancadores que materializan de manera transversal la estrategia y el propósito superior.



Avance de la estrategia corporativa (2020 – 2023)

En el 2020 se definieron las metas asociadas a los ejes estratégicos y las iniciativas que aportan a su cumplimiento. A continuación, se presentan estas metas, el resultado en 2023 y los objetivos trazados para el año 2030:

Indicador	Línea base 2019	Actual (2023)	Objetivo 2030
EBITDA Bncop ¹	5,3	6,4	9,0 - 10,0
ROIC	10,8%	9,3%	12,0 - 13,0%
Redes operativas ² (km)	4.500 km -10.700Km ISA Perú	8.113km 11.052km	8.900 - 9.000km (-11.400Km ISA Perú)
Cuota de mercado	20%	21%	21%
Red de gasoductos ³ (km)	4.000	4.033	4.100
Capacidad transporte MPCD	760	849,4	1.200
Capacidad instalada Generación ⁴ (GW)	3,5	4,3	5,1 - 5,3 (-1,6 - 1,8 en ERNC) (-7,3)
Hogares Perú ⁵ (M)	1,2	2,1	2,8
Hogares Colombia ⁶ (M)	3,6	3,88	3,9

Los resultados obtenidos en cada uno de los ejes estratégicos y los que resultaron de ubicar la sostenibilidad en el centro del negocio han permitido incrementar significativamente los ingresos operacionales pasando de COP 4,8 billones en 2019 a COP 7,978 billones en 2023. La utilidad controlada del 2023 se ubicó en 2,59b. El fortalecimiento del perfil crediticio del GEB permitió hacer adquisiciones estratégicas, fortalecer el valor de la empresa, mantener indicadores de cobertura saludables y proteger el grado de inversión. Además de esto, el GEB ha sido posicionado por tres años consecutivos como líder en sostenibilidad en la industria de gas utilities en los Índices de Sostenibilidad de Dow Jones del Mercado Integrado Latinoamericano y Mercados Emergentes. Y ha sido destacado en el Anuario de Sostenibilidad de S&P Global.

¹100% del EBITDA de las controladas, TGI al 70%, y las no controladas ponderado por su respectiva participación

²No se incluye ISA REP e ISA CTM

³Únicamente TGI

⁴2025: Se proyecta con base en COD de proyectos en fase de construcción. 2030: Se proyecta con base a ejecución 100% Pipeline para Colombia y CAM

⁵Cálida + ElectroDunas + Contugas

⁶2019: Codensa. 2023: Enel Colombia

Transmisión del mañana:

El GEB busca convertirse en una compañía líder en la gestión de redes de transmisión con rentabilidades atractivas mediante un crecimiento orgánico rentable. Esta estrategia ha contribuido a lograr los siguientes hitos:



Colombia

- Transformación operacional y de procesos del negocio de Enlaza.
- Certificación del Sistema de Gestión de Activos Productivos (ISO 55.001) en Enlaza.
- Adquisición Elecnorte: +138 km en líneas de transmisión y tres subestaciones.
- Adjudicación de dos proyectos UPME y siete conexiones con privados.
- Adquisición Elecnorte: +138 km en líneas de transmisión y tres subestaciones.
- 2.322 kilómetros de líneas de Transmisión y 39 subestaciones con Enlaza.
- Finalización de la consulta previa más grande de la historia de Colombia con 236 comunidades.



Perú

- Crecimiento en transmisión en Perú de la mano de la relación con ISA para CTM y REP.
- Posición de crecimiento orgánico en Perú bajo nueva sociedad GEB – ISA: 1.292 km a través de cinco tramos.



Brasil

- En 2022 de la mano del socio estratégico REDEIA y la filiales ARGO y GEBBRAS, se adquirieron cinco concesiones de transmisión de energía eléctrica que sumaron alrededor de 2.416 km de líneas de transmisión de 500 kV y 230 kV, y 20 subestaciones en Bahía, Ceará, Minas Gerais, Paraíba, Piauí y Río Grande del Norte.
- Argo es el quinto mayor operador de redes del país.



Guatemala

- Adquisición Transnova (aporta 34,5 km líneas de transmisión y dos subestaciones).
- 753 kilómetros de líneas de transmisión (TRECSA/ EEBIS/Transnova).
- 94 % de avances constructivos del proyecto PET.



Gas para el futuro:

Se enfoca en impulsar el desarrollo de redes para el uso de gas como energía competitiva de baja huella y como habilitador de bienestar.

- Plan de transformación operacional en TGI con ahorros desde 2021 de aproximadamente USD 44M.
- Sólida posición de caja y endeudamiento en TGI.
- Identificación de 18 iniciativas de innovación que buscan explorar nuevas fuentes de ingresos y/o eficiencias.



- Más de 1,8 millones de conexiones a través de Cálidda y Contugas.
- 19.018 kilómetros de redes de distribución con Cálidda.
- 2.119 kilómetros de gasoductos en Contugas.
- Programas de financiación para conversión de vehículos GNV en Lima y Callao.

Ciudades inteligentes:

Tiene como objetivo potenciar capacidades únicas de relacionamiento con Bogotá para el desarrollo de nuevos negocios de transformación energética. Además, busca apalancar aprendizajes para potenciar negocios de cliente final en Perú.

Alumbrado Público

- Modernización de +221.000 luminarias a tecnología LED.
- Firma del acuerdo de conciliación con UAESP para el cierre de tarifas de los años 2018 a 2021 y Otrosí No. 2 al Convenio de AP de Bogotá, con GEB como conector estratégico.

Movilidad eléctrica pública y privada

- Enel X ha entregado seis electroterminales a Transmilenio para +880 buses eléctricos.
- Creación de Enel X way Colombia como plataforma para impulsar la movilidad eléctrica donde GEB cuenta con una participación del 17%.

Servicios clientes en Perú

- Lanzamiento CrediDunas. Se han realizado 1.009 colocaciones de créditos por un monto acumulado de 2.351k S.
- Evolución del modelo de negocio y Go to Market en CrediCálidda.



Generación sostenible:

Busca asegurar que el GEB sea protagonista de los futuros desarrollos de energías renovables no convencionales (ERNC) en Colombia, manteniendo un portafolio más limpio y competitivo.



Potencial de crecimiento en el negocio de ERNC a través de:

- Inversiones para participar cerca 770 MW de generación de Enel.
- Crecimiento adicional de 800 - 1200 MW (70 % solar y 30 % eólico) a través de subastas de renovables y proyectos futuros.

En términos de apalancadores estratégicos, a continuación, se presentan los principales logros alcanzados entre 2020 y 2023:

Portafolio enfocado en negocios con capacidades

- Suscripción de acuerdo integral GEB – Enel Américas que permitió la distribución de utilidades retenidas (\$965.660 millones) y la creación de Enel Colombia con crecimiento en energías renovables y movilidad eléctrica. Adicionalmente, expansión de actividades a Panamá y Costa Rica con Enel Colombia.
- Reconocimiento de costos a partir del 2023 por USD\$2,05m al año en Conecta. Además, modificación y prórroga del contrato PET evitando sanciones financieras por retrasos.
- Suscripción de contrato de capacidad de transporte a firme entre Contugas y TGP por 18,77 MMPCD, que cubre la demanda base y acuerdos de transferencia de capacidad en el mercado de secundario con Calidda, Termochilca, Fénix Power, Kallpa para cubrir la demanda estacional

Digitalización e innovación Seguimiento activo de nuevas tecnologías para el core del negocio

- Creación de la Gerencia de Innovación en el GEB y de una Dirección de Transformación Digital.
- Diseño e implementación de la estrategia de innovación.
- Lanzamiento de marca GEB Stars Up.
- Dos convocatorias de innovación abierta y primera inversión en Venture Capital (Dunas).
- Promoción de la innovación en la organización: 120 ideas propuestas, 49 ideas en incubación, 20 ideas en demostración y tres ideas en escalamiento

Gobierno Ágil y Fortalecido + Talento y Cultura GEB como Casa Matriz eficiente, generadora de valor para los negocios e independiente en su gobierno

- Desarrollo del modelo de relacionamiento de grupo empresarial Y consolidación de GEB como Holding tras entrada en operación de Enlaza.
- Creación de la figura de Gerencia País para Perú y Brasil.
- Fortalecimiento de la arquitectura de control con enfoque en tolerancia cero con la corrupción.
- Fortalecimiento de la estructura de gobernanza de sostenibilidad.
- Implementación de un modelo de cultura común para todas las filiales controladas.
- Fortalecimiento por gestión de procesos y arquitectura.
- Centro de Servicios Corporativos (Synergy) con ahorros acumulados en procesos de contratación centralizada por valor de cerca de COP 45.500 MM.

Impacto positivo, social y ambiental Mejorar la capacidad de GEB de generar un impacto positivo y transformador en las comunidades con las que se relaciona y el medio ambiente

- Marco de financiación sostenible y emisión de bono sostenible en el mercado internacional por USD 400 MM.
- Construcción de senda de reducción de emisiones para todas las filiales.
- Carbono neutro en Enlaza, y en TGI para 10 estaciones de compresión.
- Inclusión de riesgos climáticos y DD.HH. como riesgo estratégico.
- Implementación del programa Legado para los Territorios con más de 5.600 beneficiarios.
- Más de COP 135.000 MM de inversión social de 2020 a 2023 con cerca de 500.000 beneficiarios.
- Debida diligencia en DD.HH. en todas las empresas del GEB.
- Sistemas de gestión ambiental de GEB, Enlaza, TGI y Calidda certificados bajo la ISO 14.001.

Objetivos de Compañía 2023

A continuación se presentan los objetivos que miden el desempeño de toda compañía con base a los focos estratégicos del 2023. En el 2023 se alcanzó un cumplimiento del 106%.

Metas 2023 Aprobadas

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	PESO	SATISFACTORIO	MUY SATISFACTORIO	EXTRAORDINARIO	Real Dic	%Cumpl
40% Crecimiento enfocado, rentable y basado en capacidades	Gestionar negocios competitivos con retornos atractivos con retornos atractivos para los accionistas y bajo costo para las comunidades. Recuperar y proteger el valor de la acción.	1 ROIC Grupo % (Porcentaje)	10%	8,6%	9,1%	9,6%	10,4%	120%
		2 EBITDA Controlado (COP Miles de millones)	10%	3.258	3.429	3.601	3.577	117%
		3 UTILIDAD NETA Controlada (COP Miles de Millones)	10%	2.429	2.557	2.685	2.592	106%
30% Empresa Sostenible, líder en la transición energética e innovació	Sostenibilidad como habilitador de la operación, y la oportunidad de maximizar el impacto positivo y generar valor en las comunidades.	4 Indicador corporativo de mitigación de Emisiones (ICME)	10%	-5,28%	-5,87%	-7,05%	+3,56%	0%
		5 Ranking de la dimensión social en la calificación de la Evaluación de S&P Global	10%	En las primeras 6 empresas del ranking	En las primeras 5 empresas del ranking	En las primeras 4 empresas del ranking	En las primeras 4 empresas del ranking	120%
		6 Estrategia de innovación (Número de hitos)	10%	1	3	5	6	120%
30% Mejorar Vidas siendo competitivos, confiables y éticos	Proveer energía para que las personas de los países donde operamos y quienes trabajamos en la empresa, desarrollemos nuestro potencial y mejoremos nuestra calidad de vida.	7 Portafolio Metas Institucionalidad GEB (Número de Hitos)	10%	12	14	16	16	120%
		8 Medición Cultura (Inc Adhocracia OCAI - Corp. GEB)	10%	0,5 -1	1,1 - 1,4	>1,5	1,60	120%
		9 -Indicador de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes (IFIAT) -Indicador Desempeño Proactivo (IDP)	10%	0,37 ≥ 85%	0,30 ≥ 90%	0,24 ≥ 96%	0,09 97,3%	120%

Retos 2024

Los principales retos del GEB en 2024 para cada uno de los ejes y apalancadores estratégicos son los siguientes:

Transmisión del mañana

Colombia:

Lograr cumplimiento de cronogramas de proyectos en construcción
Continuar gestión de los costos y gastos

Guatemala:

Asegurar inversiones futuras en segmento de transmisión: modificación al PET USD \$50 millones y proyectos adicionales de crecimiento

Brasil:

Definición e implementación de modelo de O&M para Argo / Argeb de largo plazo

Impacto positivo social y ambiental

Alcanzar las metas de mitigación de emisiones bajo los NDCs

Implementar estrategia de adaptación al cambio climático

Continuar con la conservación y restauración de los ecosistemas en nuestras áreas de influencia

Implementación de Bono de Impacto Social

Inversión de los recursos de compensaciones ambientales y sociales en las comunidades

Gas para el Futuro

Colombia:

Lograr en 2024 la emisión por parte de la CREG de la Res 702-009 Desarrollar nuevas capacidades de regasificación para el país, en función de las necesidades comerciales y operativas de TGI

Perú:

Negociación exitosa de la extensión de la concesión por un periodo de 10 años
Avances en materialización de proyectos de alto consumo (Petroquímica / GNL / Kipaq)

Digitalización e innovación

Innovación:

Innovación como prioridad y que cuente con presupuesto en todas las filiales
Crear procesos diferenciados para agilizar la innovación

Transformación digital:

Finalizar la construcción de la estrategia de digitalización para el Grupo y filiales

Aprobación de la estrategia y habilitar capacidades ágilmente



Gobierno ágil y fortalecido + talento y cultura

- Seguir consolidando al GEB como holding
- Reducción de la jerarquía en los equipos para explotar habilidades

Portafolio enfocado

- Seguir evaluación de potenciales oportunidades de crecimiento y/o desinversión

Generación sostenible

- Fenómeno del niño e impacto en los precios de la energía
- Desarrollo de proyectos en zonas de alta conflictividad

1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

1

ENTRADAS

2

CREACIÓN DE VALOR

3

SALIDAS



Contexto externo

Económico

- Inflación y tasas de interés.
- Bajo crecimiento económico.
- Riesgos de ciberseguridad.

Social

- Pobreza.
- Desigualdad.
- Bajo acceso a energía.
- Conflictividad.

Ambiental

- Cambio climático y eventos climáticos extremos.
- Pérdida de biodiversidad.
- Transición energética.

1.1 Gestión de riesgos

Contribución ODS

ODS 11: Metas 11.5, 11.6

Grupos de interés impactados

Junta Directiva/Alta Dirección
Calificadoras de riesgo
Clientes
Trabajadores
Inversionistas y analistas
Socios
Proveedores y contratistas
Comunidades locales

Grupos de interés impactados

Capitales

Gestión GEB

El GEB cuenta con una Política de Gestión de Riesgos, aprobada por la Junta Directiva. Esta establece el marco de actuación y los compromisos de todas las filiales del Grupo frente a los riesgos.

Para conocer la Política de Gestión de Riesgos, acceda a través del código QR aquí



La estrategia de la Gestión Integral de Riesgos del GEB y sus filiales se enmarca en el apalancador “Gobierno ágil y fortalecido”. Esta estrategia busca contribuir al crecimiento y fortalecimiento del Grupo Empresarial mediante el diseño e implementación de políticas y metodologías de gestión de riesgos que contribuyan a la adecuada toma de decisiones y al cumplimiento de los objetivos.

El Grupo ha diseñado e implementado una metodología para la gestión de riesgos tomando como referencia los estándares internacionales de la norma ISO 31000 y el informe del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), que permite asegurar la mejora continua y la gestión eficaz de los riesgos de manera sistemática, a través de las siguientes etapas:



La Vicepresidencia de Gestión de Negocios a través de la Dirección de Planeación, el Comité de Presidencia, el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva y la Junta Directiva del Grupo Empresarial son instancias del Gobierno que monitorean el desarrollo de la gestión de riesgos (ver complementos del reporte, página XX Riesgos estratégicos y emergentes más importantes).

Proceso de gestión y seguimiento a los riesgos

El Grupo Empresarial hace seguimiento bimestral a las acciones y controles para el tratamiento de los riesgos y oportunidades. La Dirección de Planeación monitorea la implementación de los controles, alertas tempranas, y la materialización de riesgos.

El apetito de riesgos, las matrices de riesgos, los mapas de calor y los niveles de riesgo son revisados, monitoreados y actualizados periódicamente. Esto con el fin de mantener niveles de riesgo aceptables para la Compañía. En caso de ser necesario, cuando se presentan desviaciones en los resultados esperados, se hacen correcciones para prevenir y minimizar los impactos.

Anualmente se evalúa el grado de implementación y la eficacia de las acciones de control. Los resultados de la gestión de riesgos son presentados ante el Comité de Presidencia y el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva de GEB. Estos comités retroalimentan la información recibida y hacen recomendaciones para la mejora continua y la toma adecuada de decisiones.

ESTADO ● Cumplida ● En proceso ○ No iniciado ✗ No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	Estado
Evitar la materialización de riesgos	Cantidad de riesgos materializados	0	2023	4	✗
Garantizar la eficacia de los controles de riesgos implementados	Eficacia de los controles de riesgos estratégicos y de proceso implementados	80%	2023	85,19%	●

Durante el 2023 se reportó la materialización de tres riesgos estratégicos en TGI y uno en GEB. Para todos los eventos materializados se realizaron los análisis de causa raíz y se definieron planes de acción para corregir el evento materializado, y para prevenir la ocurrencia de nuevos eventos.

Los riesgos estratégicos materializados en TGI corresponden a: 1) “Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la Empresa” dada por la entrada en vigor de la Resolución CREG 175 de 2021, desde el 1 de junio de 2023. 2) “No continuidad de las funciones críticas del negocio” por diferentes eventos emergencia por rotura de tubería en tramos específicos del gasoducto y 3) “No alcanzar las metas financieras de la Empresa ni el retorno requerido sobre el capital” ocasionada por los cambios en comportamiento del precio del gas combustible.

En el GEB se reportó la materialización del riesgo de “Pérdida de confidencialidad, integridad o disponibilidad de los activos de información y/o ciberactivos de la Empresa” la cual se dio por dos incidentes de ciberseguridad los cuales fueron atendidos y solucionados.

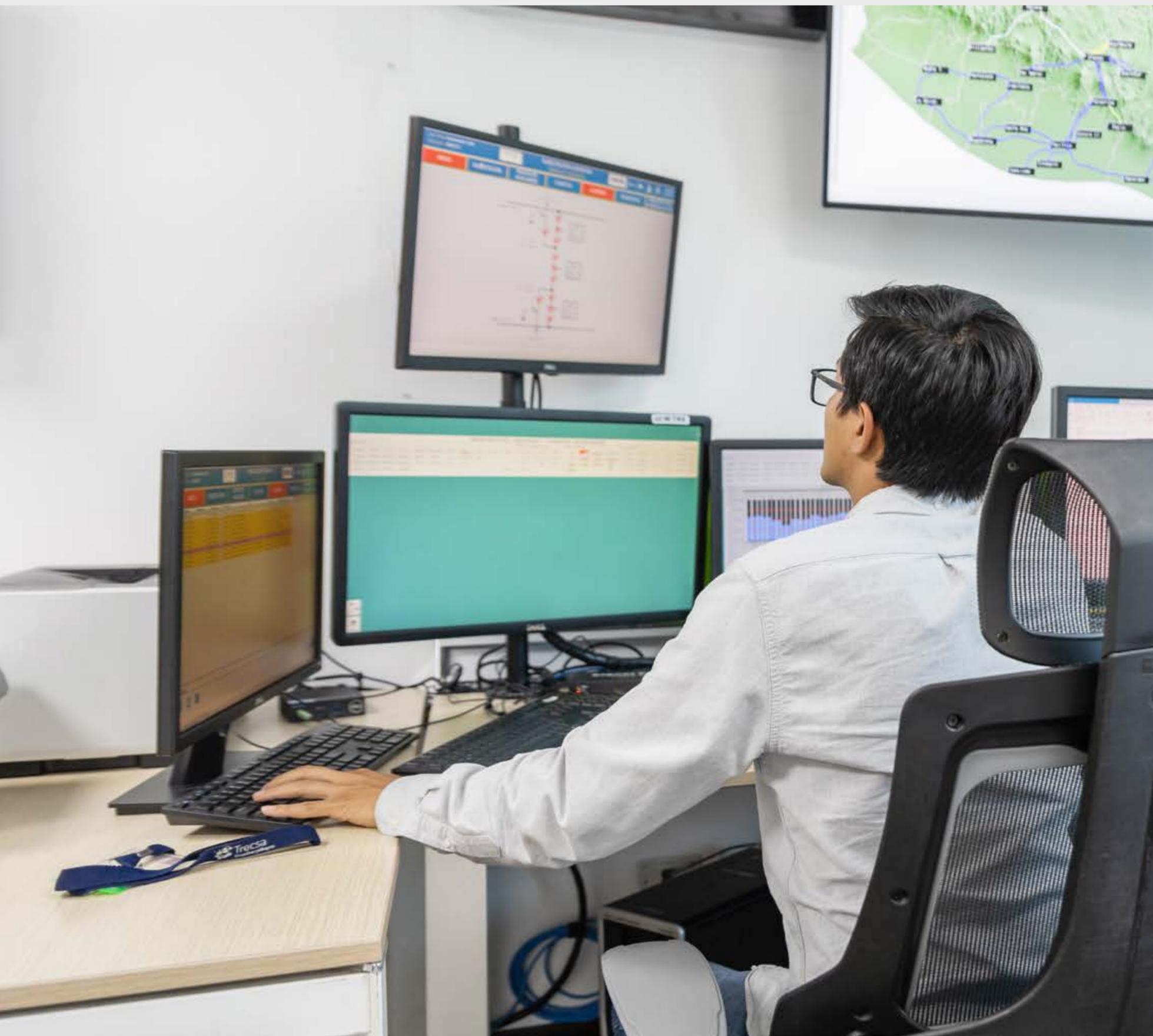
Para los eventos de materialización reportados ver complementos del reporte con el detalle de la materialización de riesgos estratégicos.



Hitos y resultados

- Inicio del proyecto de definición de indicadores clave de riesgo (KRI 's) para el monitoreo de los entornos (interno y externo). Esto con el fin de identificar de manera anticipada tendencias y posibles nuevos riesgos emergentes; y la eventual materialización de riesgos estratégicos.
- Identificación e inclusión de los siguientes riesgos en las matrices de riesgos estratégicos del GEB y sus filiales:
 - Incidentes de seguridad de procesos en las operaciones del GEB y sus filiales.
 - Vulneración de los Derechos Humanos de parte del GEB, trabajadores, o de un socio o contratista del GEB.
 - Pérdida de la rentabilidad, viabilidad y continuidad del negocio por inadecuada gestión del cambio climático.
- Monitoreo del riesgo de desabastecimiento de energía y afectación de la confiabilidad y seguridad del Sistema Interconectado Nacional (SIN) por demoras en la ejecución de los proyectos de transmisión a cargo del GEB.
- Identificación de las contingencias de tipo legal, litigioso, contractual, regulatorio tributario, entre otros, en todas las filiales del Grupo mediante su monitoreo periódico. Los resultados fueron presentados ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva. Las recomendaciones de estas instancias son transmitidas a los responsables.





Lecciones aprendidas y desafíos a futuro

Los riesgos materializados en 2023 permitieron identificar las siguientes lecciones aprendidas:

- Fortalecer la cultura de gestión de riesgos en todos los niveles de la Compañía (trabajadores, contratistas, directivos, proveedores, entre otros). Es necesario para identificar y gestionar de manera oportuna y eficaz los distintos tipos de riesgos, así como para generar alertas oportunas que sirvan para prevenir los posibles impactos que se podrían derivar de la materialización de los riesgos.
- Incluir evaluaciones financieras con sensibilidades de impacto económico, mecanismos de control y monitoreo a largo plazo dentro de los análisis de riesgos que así lo requieran para fortalecer la toma de decisiones basadas en riesgos.

Además, se identificaron los siguientes desafíos a futuro:

- Implementar una herramienta y metodología de monitoreo del entorno interno y externo a través de indicadores (KPI's) que permitan identificar de manera anticipada tendencias, nuevos riesgos, riesgos emergentes y materialización de riesgos estratégicos.
- Automatizar el proceso de gestión integral de riesgos mediante la implementación de una herramienta tecnológica que permita administrarlos de manera ágil, integrada y confiable, y que permita la trazabilidad de su evaluación, monitoreo y tratamiento.
- Diseñar e implementar una metodología corporativa para la identificación y gestión de oportunidades.
- Implementar el plan de cierre de brechas de continuidad del negocio en todas las filiales del Grupo con el propósito de garantizar los niveles de madurez deseados para dar respuesta eficaz ante eventos de interrupción de los negocios.



GESTIÓN DEL ENTORNO

2.1 Prosperidad compartida

Contribución ODS

ODS 4: Metas 4.3, 4.4, 4.5, 4.7
ODS 5: Metas 5.1 y 5.5
ODS 7: Metas 7.1, 7.2
ODS 8: Metas 8.2, 8.4, 8.5, 8.6
ODS 9: Metas 9.1, 9.5
ODS 10: Metas 10.1, 10.2

Grupos de interés impactados

Comunidades
Estado
Organizaciones no gubernamentales
Socios
Inversionistas y analistas
Junta Directiva/Alta Dirección

Grupos de interés impactados

Humano e intelectual
Social y relacional
Financiero

Gestión GEB

(GRI 3-3)

La Estrategia de Sostenibilidad del GEB, aprobada por la Junta Directiva y su Política de Sostenibilidad tienen como objetivo esencial asegurar el logro de su propósito superior: “Mejorar Vidas con Energía Sostenible y Competitiva”. La viabilidad y el crecimiento de los negocios del GEB y sus filiales dependen críticamente de su capacidad para generar bienestar social en las regiones en las que hacen presencia.

El mejoramiento del nivel de bienestar y de la calidad de vida de los habitantes de los países en los que hacemos presencia, en un entorno en el que la transición energética es una prioridad inaplazable, resulta ser un desafío mayor: debemos, por una parte, contribuir al cierre de las brechas sociales y al alivio de la pobreza energética en esos países y, por otra, enfrentar los retos climáticos. Para lograr este doble propósito, que a primera vista podría ser internamente contradictorio, tenemos que continuar innovando, mantener el ritmo de mejoramiento de la eficiencia en el uso de los recursos de que disponemos, y continuar expandiendo nuestras operaciones.

El GEB ha adoptado un enfoque de “prosperidad compartida”. Este busca el mejoramiento simultáneo de las condiciones de bienestar social a nivel local y la generación de valor para los accionistas. Este enfoque reconoce la interdependencia entre el crecimiento de los negocios y el bienestar de las comunidades locales y tiene como elementos centrales la inversión social y la participación de la mano de obra y proveedores locales en las cadenas de suministro.

Con la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad, el GEB y sus filiales buscan contribuir a la consolidación de territorios prósperos mediante tres acciones:

1

Inversión social de impacto: contribuir a través de las inversiones sociales y ambientales al mejoramiento del entorno, al desarrollo local y al bienestar de las comunidades en las áreas de influencia.

2

Contratación de mano de obra local: promover la contratación de mano de obra local (calificada y no calificada), en condiciones de igualdad y diversidad.

3

Compra local: alinear sus operaciones con los negocios y emprendimientos locales, favoreciendo su formalización e inclusión.

En el 2022 la Junta Directiva del GEB aprobó el programa “Legado para los Territorios”. Este tiene como objetivo fortalecer las habilidades técnicas de la fuerza laboral de las comunidades en áreas de influencia de las operaciones del Grupo. Promueve la empleabilidad y el emprendimiento en sectores relevantes para la transición energética. Este programa cuenta con un presupuesto que supera los 8 millones USD. Con este programa se espera beneficiar a más de 20.000 personas para el año 2030.

Para asegurar el avance en las iniciativas de prosperidad compartida la Alta Dirección del GEB y la Junta Directiva, hacen seguimiento y recomendaciones periódicas para fortalecer el desempeño de estos asuntos.

(GRI 203-1; Propio 5, 7 - Prosperidad compartida)

Para estimar el impacto de las inversiones sociales y ambientales, el Grupo calcula el retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés). Para el 2023, el SROI de Grupo fue de 1,9. Esto quiere decir que, por cada dólar invertido en proyectos de prosperidad compartida, el GEB genera 1,9 dólares de valor a la sociedad.

SROI de iniciativas de prosperidad compartida

GEB	1,52
Enlaza	3,88
TGI	2,27
Cálidda	1,87
Contugas	4,12
ElectroDunas	1,42
Conecta	1,06

(Propio 9 - Prosperidad compartida)

En 2023 la inversión social total del Grupo fue de más de 35.000 MM, el 46% de la inversión es voluntaria y el restante es obligatoria. A continuación se presenta la inversión social total del Grupo.

Total inversión social (COP)



Inversión social voluntaria
\$16.434.994.281



Inversión social obligatoria
\$19.468.807.722

100% Inversión social total
\$35.903.802.003

Adicionalmente, en los últimos dos años, las filiales del Grupo en Colombia obtuvieron la aprobación de COP 52.000 MM en proyectos sociales bajo el mecanismo de obras por impuestos. Estos proyectos se desarrollan en los departamentos de La Guajira, Cesar, Cundinamarca y Santander.



Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 203-2; GRI 413-1; GRI 413-2)

En la gestión de asuntos de prosperidad compartida, el Grupo ha identificado riesgos y oportunidades, y sus impactos. Para cada uno de ellos ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos

Creación de oportunidades de desarrollo económico local y bienestar social en las áreas de influencia del GEB y sus filiales.

Reducción del desempleo y la pobreza en las áreas de influencia del Grupo a través de la implementación de proyectos de inversión social y contratación de mano de obra local.

Caracterización

- Positivo
- Real

- Positivo
- Real

Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos



Análisis del entorno y caracterización socioeconómica de los territorios.



Identificación de brechas, oportunidades sociales y soluciones a algunas necesidades identificadas.



Diseño, implementación y evaluación de proyectos de inversión social y ambiental, en conjunto con sus beneficiarios.



Desarrollo de proyectos de obras por impuestos y- Cocrea (Corporación Colombia Crea Talento)¹



Contratación de mano de obra y compras locales.



Fortalecimiento comunitario (capacidades de liderazgo, negociación, diálogo, empoderamiento, etc.).



Desarrollo de proyectos de inversión social que contribuyan al cierre de brechas sociales, y a la generación de ingresos



Contratación de mano de obra y compras locales.

¹CoCrea es una organización que promueve el desarrollo de iniciativas del sector cultural y creativo en Colombia.

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgos			
Reducción del desempleo y la pobreza en las áreas de influencia del Grupo a través de la implementación de proyectos de inversión social y contratación de mano de obra local.	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico y financiero	<p>Fortalecimiento de los canales, mecanismos de comunicación y relacionamiento con comunidades y líderes locales.</p> <p>Construcción de relaciones de confianza con las comunidades.</p> <p>Concertación con las comunidades locales sobre el objetivo y alcance de los proyectos de inversión social.</p> <p>Participación de las comunidades locales en la implementación, desarrollo y seguimiento de los proyectos de inversión social.</p>
Oportunidades			
Uso del mecanismo de obras por impuestos para proyectos sociales.	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico y financiero	<p>Identificación de territorios elegibles para el desarrollo de proyectos bajo el mecanismo de obras por impuestos.</p> <p>Estructuración de proyectos según las necesidades locales y los lineamientos del mecanismo.</p> <p>Aplicación al mecanismo, y ejecución de proyectos que contribuyan al bienestar social en los territorios.</p>

Hitos y resultados

- Diseño de un bono de impacto social para cerrar brechas de talento en Bogotá en sectores que aporten a la transición energética, la mitigación y la adaptación al cambio climático. Este bono busca, además de capacitar a los beneficiarios, promover la colocación y la retención del empleo.
- Lanzamiento de la convocatoria del programa “100K CLIMA”, en el marco del programa “Legado para los Territorios” y en alianza con el Departamento de Estado de Estados Unidos; la Fundación Santo Domingo; Partners of the America y Cacao for Development (iniciativa del Departamento de Agricultura de Estados Unidos). Con un aporte de 250.000 USD, el GEB promoverá intercambios académicos en asuntos relacionados con transición energética y cambio climático.
- Lanzamiento de los programas “Legado Guajira” y “Legado Cundinamarca” en el marco del programa “Legado para los Territorios”. Con estos programas se busca formar a 210 personas en emprendimiento, big data, inglés y empleabilidad en los municipios de Suesca, Sesquilé, Albania y Maicao, priorizando la formación de mujeres, miembros de comunidades étnicas, y población diversa.
- Implementación del proyecto “Kattoui” en Uribía (Departamento de La Guajira), en conjunto con la Fundación ACDI/VOCA. Este proyecto promueve el emprendimiento asociativo y la dinamización de la economía de 20 artesanas Wayuú y sus familias mediante la reutilización de residuos plásticos en la elaboración de tejidos. Se constituyó un fondo rotativo de capital en especie para la elaboración de las artesanías, se formalizaron dos acuerdos comerciales con compradores nacionales, y se construyó un centro de artesanías dotado con energía renovable.
- Finalización del proyecto de fortalecimiento de procesos y capacidades de proveedores en Ubalá, Cundinamarca. Se beneficiaron 12 emprendimientos locales, con una participación mayoritaria de mujeres. Este proyecto vincula emprendimientos locales a las cadenas de valor presentes en el territorio, mediante la provisión de bienes y/o servicios locales.
- Finalización de la primera cohorte del programa “Todos a la U”, con una participación de más de 5.600 personas en cursos del sector digital, inglés, habilidades blandas, transición energética y cambio climático. Este programa fue realizado en alianza con ATENEA, en el marco del programa “Legado para los Territorios”.
- Cerca de COP 52.000 MM aprobados en los últimos dos años a GEB y TGI, y más de COP 21.700 MM en 2023 para ejecutar proyectos de energía solar y conectividad a través del mecanismo de obras por impuestos.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	
Corto plazo					
Voluntariado Corporativo.	Número de jornadas de voluntariado en GEB	3	2024	Sin iniciar	<input type="radio"/>
Fortalecimiento de emprendimientos locales.	Número de emprendimientos locales fortalecidos	20	2025	12	<input checked="" type="radio"/>
Escalar el impacto social del Grupo por medio de la participación en el mecanismo obras por impuestos.	Número de proyectos adjudicados a través del mecanismo de obras por impuestos	En definición	2024	4	<input checked="" type="radio"/>
Medir el impacto social de los negocios del Grupo.	Implementar metodología de evaluación del impacto social de los negocios.	NA	2024	Sin iniciar	<input type="radio"/>
Mediano y largo plazo					
Implementar el bono de impacto social (BIS).	Número de beneficiarios del Bono de Impacto Social en Bogotá	1.500	2026	Sin iniciar	<input type="radio"/>
Formación para la transición energética	Personas de las zonas de influencia formadas en áreas relevantes para la transición energética.	20.086	2030	5.600	<input checked="" type="radio"/>



Lecciones aprendidas

En el marco de la implementación del programa “Legado para los Territorios”, se evidenció la necesidad de construir diagnósticos en los territorios de intervención para identificar vocaciones endógenas, brechas, posibles soluciones, y caracterizar potenciales beneficiarios. Asimismo, se detectó la necesidad de adoptar estrategias para reducir la deserción y remover las barreras que enfrentan los estudiantes para participar en los programas.

Programa Fabio Chaparro

Educación para la transición energética

Monto aprobado: USD 13.119.181
Ejecución: 15% (USD 2.022.976)

Beneficiarios previstos a 2030: +24.000 personas
Ejecución: 33% (7.913 beneficiarios)

Legado para los territorios

Busca fortalecer capacidades técnicas para el empleo y el emprendimiento en áreas relevantes a la transición energética.

USD 8.101.026 de inversión con 20.000 personas de las zonas de influencia beneficiadas a 2030.

Ejecución: USD 1.901.710 y 5.847 personas de las zonas de influencia.

	Todos a la "U"	Legado Cundinamarca y Guajira	100K Clima
Inicio - Fin	Dic 2022 – Jul 2024	Abr 2023 - Dic 2024	Sep 2023 - Dic 2025
Aliados	Atenea, Universidad Nacional y British Council	Universidad Minuto de Dios y The Biz Nation	Dpto. Estado USA, Partners of the Americas, F. Santo Domingo, USDA
Ubicación	Bogotá D.C.	Cundinamarca y La Guajira	19 departamentos de influencia
Recursos	GEB: USD 1,45 MM Aliados: USD 1,99 MM	GEB: USD 127.057	GEB: USD 250.000 Aliados: USD 330.000
No. beneficiarios	+6.000	210	+45
Programas	Tecnología y digital, transición energética y cambio climático, habilidades blandas e inglés.	Big data, inglés, emprendimiento sostenible y empleo para jóvenes.	Proyectos de investigación e intercambios académicos en transición energética y cambio climático
Hitos	44,6% de las personas inscritas son mujeres y personas diversas 4.172 personas han finalizado los programas	126 personas en formación 18 comunidades étnicas priorizadas 73% de los beneficiados son mujeres y personas diversas	79 instituciones educativas interesadas

Actualización de competencias

Busca fortalecer las capacidades técnicas del talento humano

USD 1.198.800 de inversión con +4.000 beneficiados a 2030

Ejecución: USD 112.000 con 2.065 empleados

Aliado Coursera

400 Licencias VIP



Licencias Coursera Era Digital



TOTAL 13.421 horas impartidas
1.896 cursos impartidos
USD 132.720 ahorrado en las certificaciones

Becas talento GEB Aliado Colfuturo

Becas para posgrados en áreas relevantes al propósito del GEB
USD 3.397.408 de inversión con 24 empleados beneficiados a 2030
Ejecución: USD 9.266 y 1 beneficiario

► Primera convocatoria

10 postulados, 3 finalistas
1 ganadora con maestría de TGI.

► Segunda convocatoria

79 postulados, 34 inscritos: 65% hombres y 35% mujeres
13 de GEB, 5 de Enlaza, 11 de TGI, 3 de Cálidda, 1 ElectroDunas y 1 de Contugas.

2.2 Derechos humanos

Contribución ODS

ODS 5: Metas 5.1, 5.5
ODS 8: Metas 8.5, 8.8
ODS 10: Metas 10.2

Grupos de interés impactados

Comunidades
Trabajadores
Proveedores y contratistas

Capitales

Humano e intelectual
Social y relacional

Gestión GEB

(GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-24; CSA de S&P)

El respeto y la promoción de los Derechos Humanos (DD.HH.) y la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son elementos fundamentales de la estrategia empresarial del Grupo Energía Bogotá. Todas las actividades del Grupo están guiadas por el principio de acción sin daño, y lineamientos que garantizan el respeto por la vida y los derechos de las personas.

Como parte del compromiso del Grupo Empresarial con los DD.HH. y la DEI, desde el 2022 el GEB cuenta con una Política Corporativa de Derechos Humanos, la cual ha sido adoptada por todas sus filiales controladas. Esta política se encuentra alineada con el marco institucional de los países donde opera, las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio 169 de 1989 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, entre otros.

Para conocer la Política Corporativa de
Derechos Humanos, acceda a través
del código QR



Desde el 2022, el GEB definió su estrategia de DD.HH. Esta incluye cuatro ejes de acción:



En materia de gobernanza de los asuntos de DD.HH., el GEB cuenta con el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, y con el Comité de Auditoría y Riesgos. Ambos comités son de la Junta Directiva. También cuenta con comités de Diversidad, Equidad e Inclusión y comités de Convivencia Laboral en todas las filiales del Grupo.

Las áreas de Sostenibilidad en cada filial son responsables de liderar y coordinar la implementación de la estrategia de DD.HH. y DEI con las demás áreas de la organización. Monitorean los avances, analizan los resultados y rinden cuentas ante los comités y órganos de gobierno que correspondan. Adicionalmente, el Oficial de Cumplimiento hace seguimiento a los reportes en materia de DD.HH. recibidos mediante el Canal Ético.

(GRI 406-1; Propio 4 - Derechos Humanos)

Durante el periodo de reporte el Grupo contó con cinco casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados, de los cuales dos cuentan con planes de acción en curso después de las respectivas validaciones.

(GRI 411-1)

En 2023 el Grupo contó con 0 casos identificados de vulneraciones a los derechos de los pueblos indígenas.

(GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1)

En las filiales del Grupo no existen operaciones con riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil, trabajo forzoso o vulneración al derecho a libertad de asociación y la negociación colectiva.

Estrategia de derechos humanos (DD.HH.)



Áreas de impacto en DD.HH. priorizadas

- ▶ Prácticas laborales
- ▶ Relación con comunidades locales
- ▶ Impacto ambiental
- ▶ Seguridad pública
- ▶ Privacidad y tecnologías digitales
- ▶ Ética y transparencia
- ▶ Diversidad, equidad e inclusión
- ▶ Calidad del suministro

Principales logros en materia de derechos humanos 2023

Formación y Cultura



769

trabajadores GEB y Enlaza formados en curso e-learning en DD.HH.



90%

gestores directos e indirectos de Enlaza (sociales, ambientales y prediales) formados en resolución de conflictos, negociación y relacionamiento.

72%

(555 trabajadores GEB y Enlaza)

participaron en la encuesta de percepción DD.HH. y DEI.

Proveedores



248

personas de 35 contratistas críticos GEB formados en DD.HH. (equipos directivos y equipos operativos)

- ▶ GEB y sus 6 filiales controladas cuentan con un sistema de debida diligencia en DD.HH. (Enlaza, TGI, Cálidda, Electro Dunas, Conecta y Contugas).
- ▶ 4 filiales incluyeron el riesgo de vulneración de los DD.HH. en su matriz de riesgos estratégicos (Enlaza, TGI, Cálidda y Conecta).

Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25; CSA de S&P Global)

En su gestión de DD.HH., el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos

Vulneración de los DD.HH. por parte del Grupo, trabajadores, socios o contratistas.

Construcción de confianza, relacionamiento transparente y resolución de conflictos en comunidades del área de influencia.

Caracterización

**-Negativo
-Potencial**

**- Positivo
- Real**

Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos



Implementación de la Política de DD.HH.



Implementación del sistema de debida diligencia en DD.HH.



Monitoreo del riesgo estratégico de DD.HH.



Aplicación de criterios de DD.HH. y DEI en la selección y evaluación de los contratistas



Implementación de plan de trabajo DEI y lineamientos para prevenir actos de discriminación y acoso



Seguimiento a los indicadores asociados a DD.HH. a nivel de Grupo empresarial.



Implementación de programas de formación en DD.HH., DEI y relacionamiento con comunidades para trabajadores y contratistas.



Aplicación de manuales de relacionamiento comunitario y protocolos de seguridad física.



Monitoreo y seguimiento a PQRs y denuncias en materia de DD.HH.



Capacitación a gestores en campo en resolución de conflictos, negociación y relacionamiento con enfoque en DD.HH.



Programas de fortalecimiento de comunidades en liderazgo, empoderamiento y resolución de conflictos



Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgos			
Aumento de conflictividad y mayores exigencias sociales derivado de la disminución de la estabilidad social, el bienestar y la productividad económica	Corto plazo	Estratégico y financiero	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proyectos sociales para las comunidades de las áreas de influencia, que se articulen con programas públicos y de otras empresas Capacitación a miembros de la comunidad en la creación y fortalecimiento de emprendimientos, negocios locales y formación para el empleo Contratación de mano de obra local en proyectos de construcción, operación y mantenimiento Fortalecimiento del relacionamiento transparente y genuino entre la empresa y las comunidades
Posibles violaciones de los DD.HH. por falta de representatividad de todos los actores involucrados en procesos de consulta con comunidades, a raíz de debilidades institucionales	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico y financiero	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de protocolos de consulta basados en estándares internacionales y nacionales, y en las prácticas y costumbres de las comunidades Aplicación de manuales de relacionamiento intercultural Fortalecimiento de la comunicación con instituciones gubernamentales y locales. Involucramiento de las comunidades en el proceso de la toma de decisiones Rendición de cuentas a comunidades
Posibles afectaciones a los DD.HH. en las zonas de influencia (migraciones, pérdida de medios de vida, desnutrición, pérdidas de viviendas, etc.) producto de catástrofes naturales y eventos climáticos extremos	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico y financiero	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proyectos comunitarios con énfasis en adaptación al cambio climático Articulación con el Gobierno nacional y local en la planificación para el desarrollo y la gestión del riesgo de desastres en las zonas de influencia

Hitos y resultados

Derechos humanos

- Implementación del sistema de debida diligencia en DD.HH en un 100 % de las filiales controladas con inclusión de Conecta, ElectroDunas y Contugas.

- Inclusión del riesgo de vulneración de los DD.HH. en la matriz de riesgos estratégicos de Enlaza, Conecta, TGI y Cálidda.

- Inclusión de una categoría especial de DD.HH. en el canal ético del Grupo.

(GRI 410-1)

- El 73 % de los trabajadores del GEB y Enlaza realizaron el curso de e-learning en DD.HH., y, 208 trabajadores del Grupo realizaron el curso “Bienestar, equidad y derechos humanos” de la Universidad de los Andes. 248 personas de 35 contratistas críticos del GEB y Enlaza fueron formados en DD.HH, mejorando su conocimiento en 24 puntos porcentuales. El 94 % de los gestores sociales, ambientales y prediales de Enlaza directos e indirectos fueron formados en diálogos y resolución de conflictos con enfoque en DD.HH. y DEI.

- El 72% de los trabajadores del GEB y Enlaza participaron en la encuesta de percepción en DD.HH. y DEI, y se estableció un plan de acción para cerrar las brechas identificadas.

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

- El 46 % de las personas beneficiarias del programa *Legado para los Territorios*¹ correspondió a mujeres y personas diversas (+2.500 personas).

- El 40 % de cargos de gerencia media estuvo ocupado por mujeres y el 4,74% por *talento diverso*² en la planta de personal del Grupo.

- El 83,5% de los trabajadores del GEB y Enlaza fue capacitado en DEI.

- Cinco contratistas del GEB y Enlaza recibieron diagnóstico y asesoría técnica para fortalecer su gestión DEI.

- Tres charlas DEI realizadas a proveedores del GEB y sus filiales sobre: reclutamiento y selección sin sesgos, medición del impacto en DEI e integración de la diversidad e Inclusión en las cadenas de valor.

¹Programa enfocado en el fortalecimiento de capacidades técnicas en áreas relevantes a la transición energética en las zonas de influencia del GEB y a la educación como habilitador de desarrollo y bienestar social.

²Talento diverso se refiere a minorías étnicas/raciales, personas LGBTQI+, personas en condición de discapacidad.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Lograr el 100 % de las protocolizaciones de consulta previa con las comunidades étnicas en el proyecto Colectora en Enlza	Porcentaje de consultas previas con comunidades étnicas con acuerdos protocolizados para el proyecto Colectora	100 %	2023	100 % <input checked="" type="radio"/>
Realizar la debida diligencia en DD.HH. en GEB y sus filiales	Número de filiales con debida diligencia en DD.HH.	7	2023	7 <input checked="" type="radio"/>
Formar a trabajadores/as del GEB y Enlaza en DD.HH.	Porcentaje de trabajadores/as del GEB y Enlaza formados en DD.HH.	>80%	2023	73% <input checked="" type="radio"/>
Formar a gestores sociales, ambientales y prediales del GEB y Enlaza en diálogo y resolución de conflictos con enfoque en DD.HH. y DEI	Porcentaje de gestores en campo formados en diálogo y resolución de conflictos con enfoque de DD.HH. y DEI	80%	2023	94% <input checked="" type="radio"/>
Mejorar el conocimiento de contratistas críticos del GEB y Enlaza en materia de DD.HH. y relacionamiento en territorio	Porcentaje de contratistas críticos capacitados que mejoraron su conocimiento	100%	2023	100% <input checked="" type="radio"/>
Incluir el riesgo de vulneración de DD.HH. en la matriz de riesgos estratégicos en GEB y sus filiales	Número de filiales con el riesgo de vulneración de DD.HH. incluido en su matriz de riesgos estratégicos	7	2024	5 <input type="radio"/>
Evaluar el desempeño de contratistas críticos, socios y joint ventures en DD.HH.	Porcentaje de contratistas críticos, socios y joint ventures con evaluación de desempeño en DD.HH.	>80%	2024	0% <input type="radio"/>
Largo plazo				
Beneficiar a mujeres y población diversa de las áreas de influencia con el programa Legado para los territorios	Porcentaje de mujeres y población diversa beneficiada del Programa "Legado para los territorios"	>50%	2030	46% <input type="radio"/>



Lecciones aprendidas

En el marco de la debida diligencia en DD.HH., el GEB realizó la revisión de los mecanismos de quejas y reclamos considerando los criterios de eficacia establecidos por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Como resultado, se identificó la necesidad de incluir una clasificación específica de DD.HH. para fortalecer el sistema de PQRS de la Compañía. través del análisis histórico de quejas y reclamos, y de la revisión de la clasificación por tipologías para que incluya una específica de DD.HH.

2.3 Biodiversidad



Contribución ODS

ODS 8: Meta 8.4
ODS 15: Metas 15.1, 15.3, 15.4, 15.5 y 15.6

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Filiales
Comunidades locales
Proveedores y contratistas
Estado

Capitales

Natural
Humano e intelectual
Social y relacional

Gestión GEB

(GRI 3-3; GRI Oil and Gas 11.4.1; CSA de S&P Global; SASB EM-MD-160a.1)

Mediante la Estrategia de Sostenibilidad (2021), el Grupo Energía Bogotá y sus filiales, asumen como asunto prioritario la protección, conservación y restauración de los ecosistemas de las áreas de influencia de sus operaciones, así como la compensación de los cambios causados en los entornos naturales.

La Política Ambiental del GEB establece compromisos relacionados con la gestión de la biodiversidad. Adicionalmente, cuenta con una declaración de biodiversidad que busca armonizar las operaciones con los principios y criterios de actuación de la estrategia.

Para conocer la declaración de compromisos con la biodiversidad, acceda a través del código QR aquí.



1

Jerarquía de la mitigación: aplicar medidas con el fin de reducir los impactos negativos de los proyectos y operaciones sobre la biodiversidad y servicios ecosistémicos.

2

Riesgos y oportunidades asociados a la naturaleza: utilizar las recomendaciones del Taskforce on Nature – related Financial Disclosures (TNFD) el cual ofrece información útil sobre lo que las empresas hacen para mitigar los riesgos asociados a la naturaleza por medio de la metodología LEAP (localizar, evaluar, analizar y preparar para divulgar).

3

Objetivos basados en ciencia (Science Based Targets): establecer objetivos medibles, ejecutables y con plazos determinados utilizando los cinco pasos de la guía inicial del Science Based Targets Network (SBTN).

4

Bioeconomía: utilizar esquemas y categorías de bioeconomía, tomando como referencia el Plan Nacional de Negocios Verdes de Colombia al 2030.

5

Generación de conocimiento: considerar la gestión del conocimiento como un elemento transversal de la gestión de la biodiversidad.

Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25; GRI 304-2)

En su gestión de la biodiversidad, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos

Pérdida de biodiversidad y deforestación

Impactar en el mejoramiento de las condiciones ambientales, la productividad económica y la calidad de vida en los territorios

Generación de conocimiento e información de los ecosistemas intervenidos para mejorar los procesos de toma de decisiones para su conservación

Caracterización

-Negativo
-Potencial

- Positivo
- Real

- Positivo
- Potencial

Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos



Desarrollo de planes de compensación para aquellos proyectos en los que no es posible prevenir, mitigar o corregir los impactos negativos potenciales causados a la biodiversidad. Estos planes incluyen medidas como: acuerdos de conservación, pagos por servicios ambientales y servidumbres ecológicas



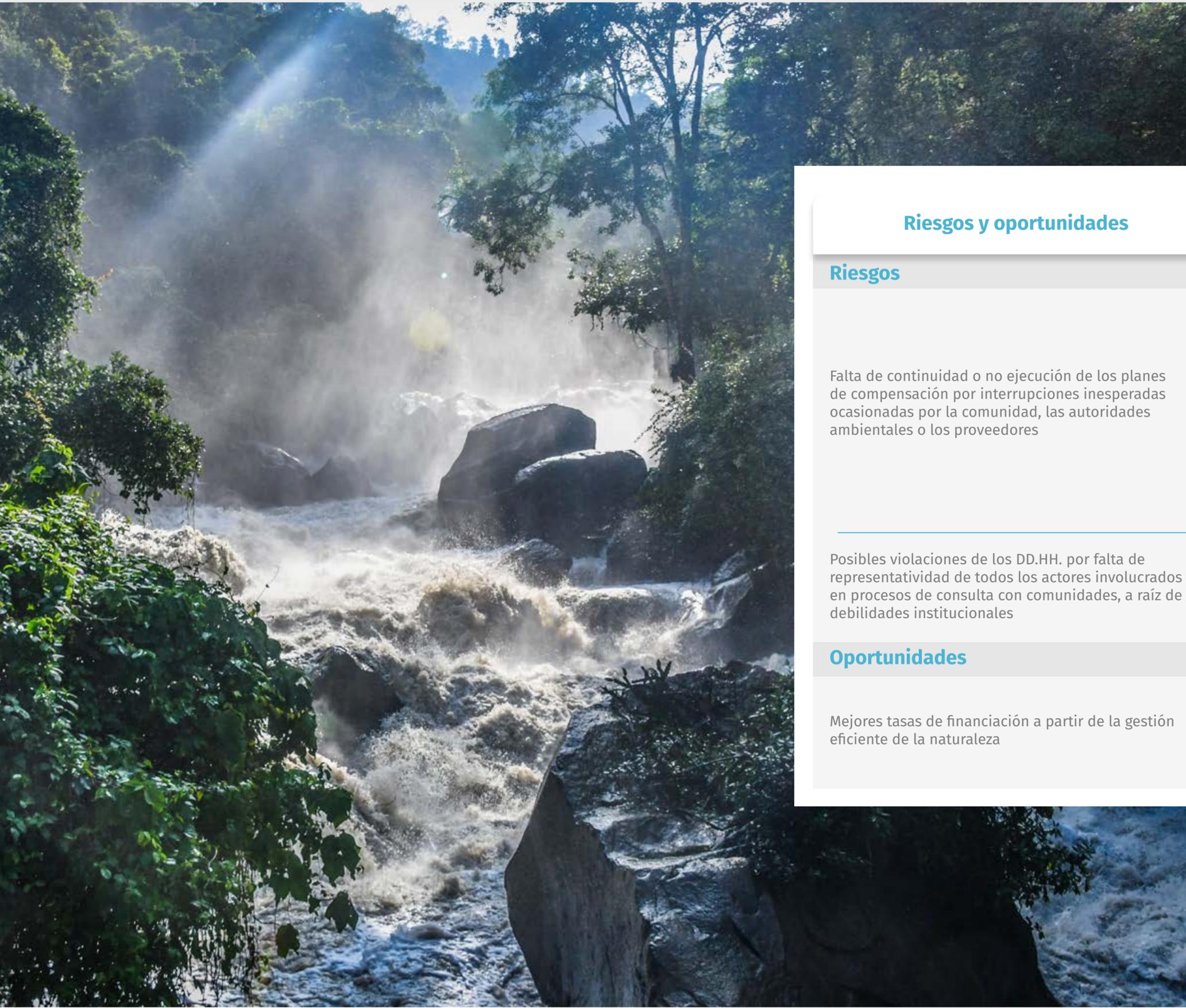
Capacitación de comunidades y equipos sociales en temas de conservación, restauración, asuntos financieros, y proyectos productivos



Involucramiento de las comunidades en el diseño e implementación de los mecanismos de compensación



El GEB cuenta con la herramienta del BioTablero en aplicación por Enlaza, este registra las acciones de conservación y restauración desarrolladas durante las etapas de planeación, construcción, operación y cierre de los proyectos



Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgos			
Falta de continuidad o no ejecución de los planes de compensación por interrupciones inesperadas ocasionadas por la comunidad, las autoridades ambientales o los proveedores	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Algunos negocios del Grupo, como Enlaza, cuentan con un portafolio diverso de mecanismos de compensación que le permite ampliar el rango de acciones viables de compensación Las compensaciones ambientales obligatorias tienen planes de acción con recursos y responsables, estableciendo una hoja de ruta que permite alinear los requisitos legales con los lineamientos organizacionales, y las expectativas de las comunidades
Posibles violaciones de los DD.HH. por falta de representatividad de todos los actores involucrados en procesos de consulta con comunidades, a raíz de debilidades institucionales	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico y financiero	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de protocolos de consulta basados en estándares internacionales y nacionales, y en las prácticas y costumbres de las comunidades
Oportunidades			
Mejores tasas de financiación a partir de la gestión eficiente de la naturaleza	Corto y largo plazo	Financiero y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proyectos voluntarios sobre deforestación evitada, conservación y aumento de las reservas de carbono y el manejo forestal sostenible

Hitos y resultados

El Grupo Energía Bogotá ha desarrollado acciones de conservación y restauración de los ecosistemas de sus áreas de influencia:



- Adquisición de cupos de biodiversidad en Bancos de hábitat para la rehabilitación ecológica de 51,7 hectáreas que hace parte del plan de compensación del componente biótico, para el proyecto de interconexión eléctrica la reforma San Fernando.
- Elaboración de la Guía de Aves de la Guajira con la participación de las comunidades locales que reúne los principales aspectos ecológicos de 285 especies de aves, de las 617 registradas en este departamento y que tiene al Flamenco Rosado como especie insignia.

- Instalación de colectores de agua lluvia (atrapanieblas) en lomas de Paraíso en la ciudad de Lima, estos capturan vapor de agua que se usa para el riego de áreas deterioradas y para el mantenimiento de 112 especies de flora y de 29 especies de fauna.
- 22.000 m² de Área en lomas forestada y asistida por riego, 2.553 L de agua capturada que reducen 1,5 Kg CO₂eq día, la siembra de 1.050 árboles que equivalen a 63 Ton CO₂eq.
- Potencial de forestación de 157.378 m².

- Culminación del plan de monitoreo biológico, en el cual se registraron más de 8.000 especies de flora ingresados al Herbario de la Universidad de San Carlos, más de 14.000 especies de aves, 1.400 mamíferos y más de 1.900 de anfibios y reptiles.
- Finalización de monitoreo de ocho especies críticas (compromiso IFC) por demostrar la no afectación del proyecto sobre las poblaciones, que fueron: Mono Aullador Negro, Murciélago Maguyero, Chipe Mejillas Doradas, Pato Aliazul, Rana de Púa, Colibrí Garganta Verde, Ciprés de los Cuhumanates y Gallito de Bosque Seco.

- No se presentaron colisiones de vuelos de aves con las líneas de transmisión.
- Se implementó la estrategia de trazado de líneas mediante drones que permiten reducir en más de un (XX%) la pérdida de cobertura vegetal asociada a los permisos de aprovechamiento forestal.

- Formulación de la estrategia de biodiversidad.
- Suscripción de contrato para definir plan de monitoreo de fauna y flora en áreas aledañas a la infraestructura de TGI.

Para conocer la guía en detalle, acceda a través del código QR aquí.



- Continuación del desarrollo del programa de conservación del Tigrillo Lanudo (*Leopardus tigrinus*) con el estudio de su distribución geográfica y el análisis de conectividad de ecosistemas andinos.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

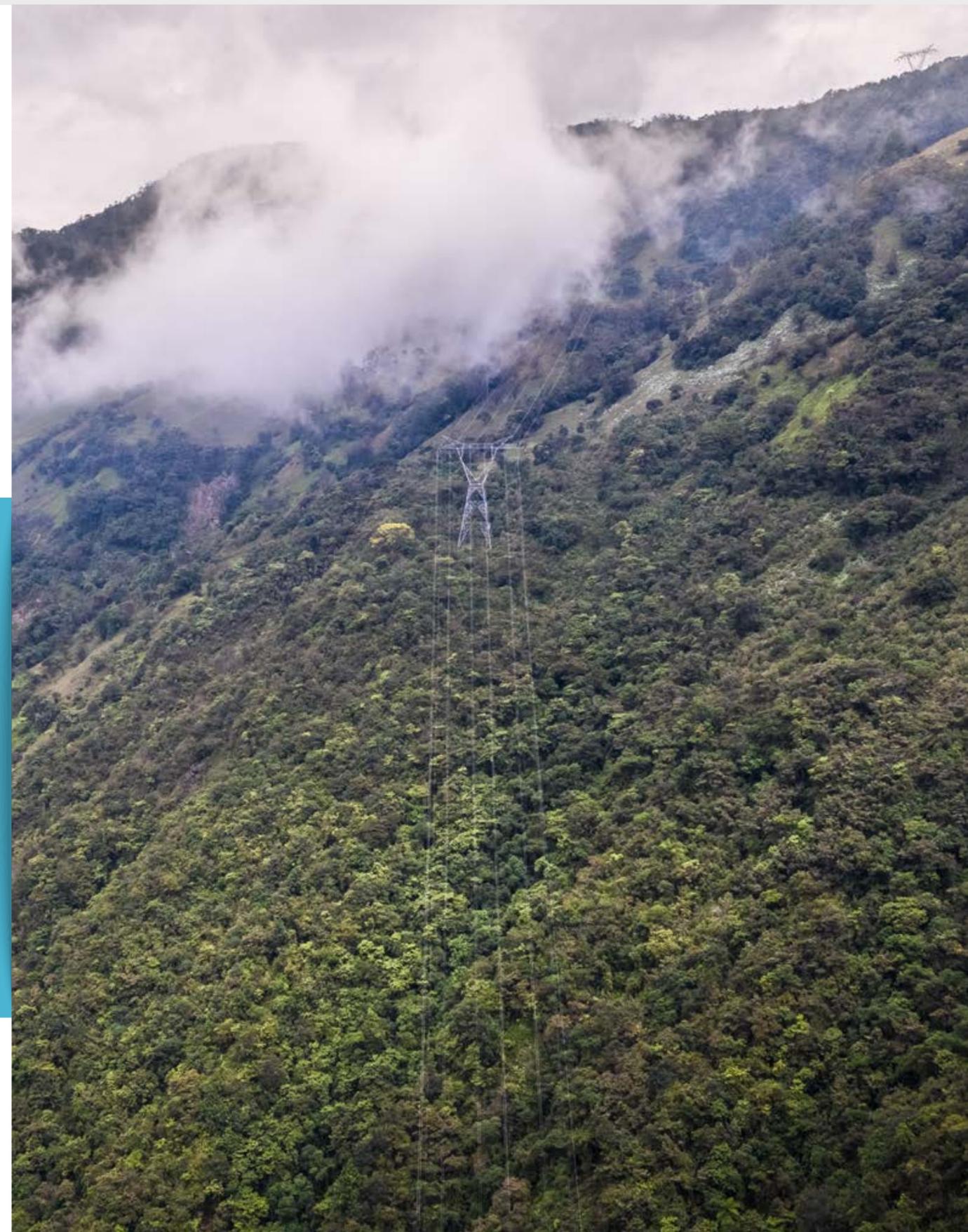
Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Mediano y largo plazo				
Ejecución de las compensaciones ambientales en Enlaza	Porcentaje de compensaciones ambientales realizadas	100 %	2040	1,75% <input type="radio"/>
Alcanzar una deforestación neta igual a cero	Porcentaje de deforestación	0	2050	0 <input type="radio"/>

Lecciones aprendidas

En el caso del proyecto Colectora de Enlaza, se está acordando con las autoridades ambientales y regionales el contenido de la estrategia de compensación en el bosque seco tropical del departamento de la Guajira. Es para el GEB evidente la necesidad de asegurar que en el diseño y ejecución de la estrategia de restauración se cuente con la participación de comunidades indígenas, y que esta sea complementaria con las tradiciones productivas de las comunidades.

En TGI la suscripción de acuerdos de conservación, restauración y reforestación para el cumplimiento de compensaciones en predios privados no ha garantizado la permanencia de las plantaciones forestales. La renuncia de los propietarios a los acuerdos ha generado la necesidad de buscar nuevas áreas, y buscar nuevos predios. Se busca fortalecer los criterios de selección de predios para establecimiento y mantenimiento de reforestaciones, dando prioridad a predios de alcaldías, autoridades ambientales regionales y las ONGs. Con esto se busca asegurar la auténtica voluntad de conservación.

Durante el 2023 se presentaron diferentes solicitudes de información por parte de varios grupos de interés sobre la gestión, indicadores y avances en la gestión de la biodiversidad de los proyectos de los negocios del grupo. Sin embargo, la información no se encuentra centralizada lo que impide divulgarla de manera sencilla. Es necesario entonces contar con mecanismos que permitan centralizar la información sobre la gestión de la biodiversidad para poder responder a las solicitudes de los grupos de interés y contar con información oportuna para la toma de decisiones relacionadas con los proyectos de conservación y restauración





2.4 Desempeño ambiental

Contribución ODS

ODS 8: Meta 8.4
ODS 15: Metas 15.1, 15.3, 15.4,
15.5 y 15.6

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Filiales
Comunidades locales Proveedores y
contratistas
Estado

Capitales

Natural
Humano e intelectual
Social y relacional

Gestión GEB

(GRI 3-3; EM-MD-160a.1)

Con la implementación de su estrategia de sostenibilidad el GEB busca alcanzar un alto desempeño ambiental en sus operaciones, asegurar el crecimiento del negocio, y dejar un legado positivo en los territorios. Por su parte, la política ambiental establece el marco de actuación de la gestión ambiental del Grupo y busca asegurar la protección del ambiente, de los ecosistemas, de la biodiversidad y del entorno en los proyectos y operaciones.

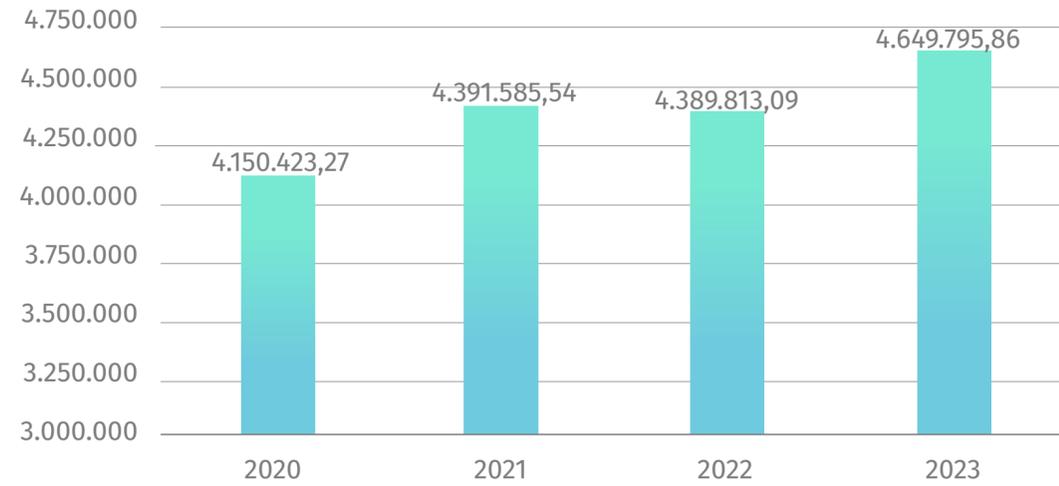
El GEB ha definido una serie de compromisos públicos para prevenir, mitigar, controlar y compensar los impactos ambientales derivados de los proyectos y los activos en operación. Estos se dividen en cuatro ejes principales: i. Gobernanza y gestión ambiental, ii. Economía circular y ecoeficiencia, iii. Biodiversidad iv. Cambio climático y transición energética.

Para conocer la política ambiental del
Grupo acceda al código QR aquí

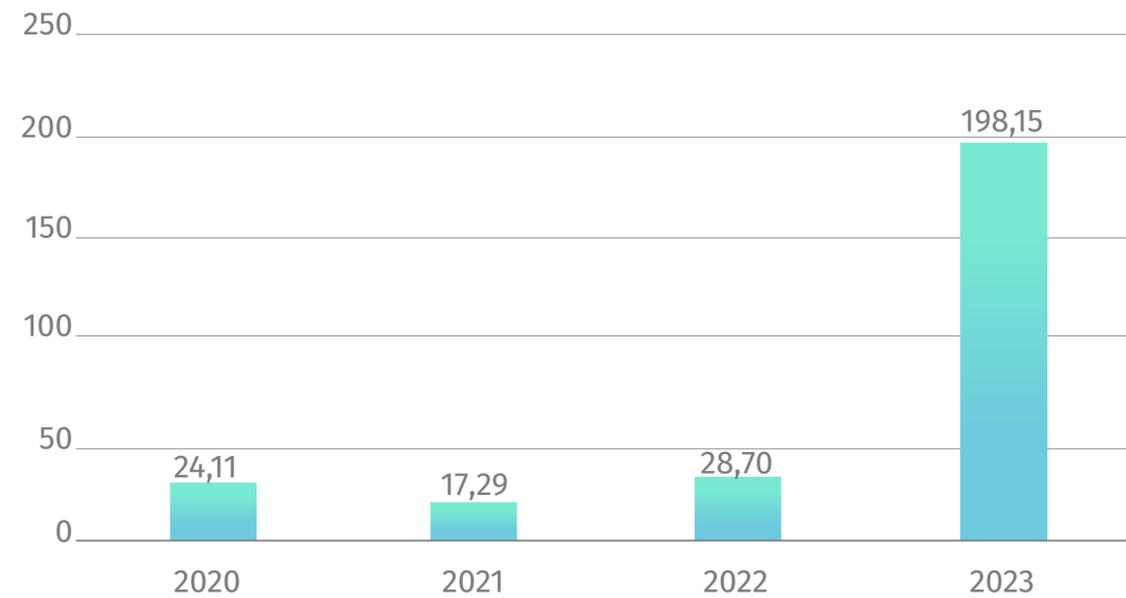


(GRI 302-1; GRI 303-5; CSA de S&P)

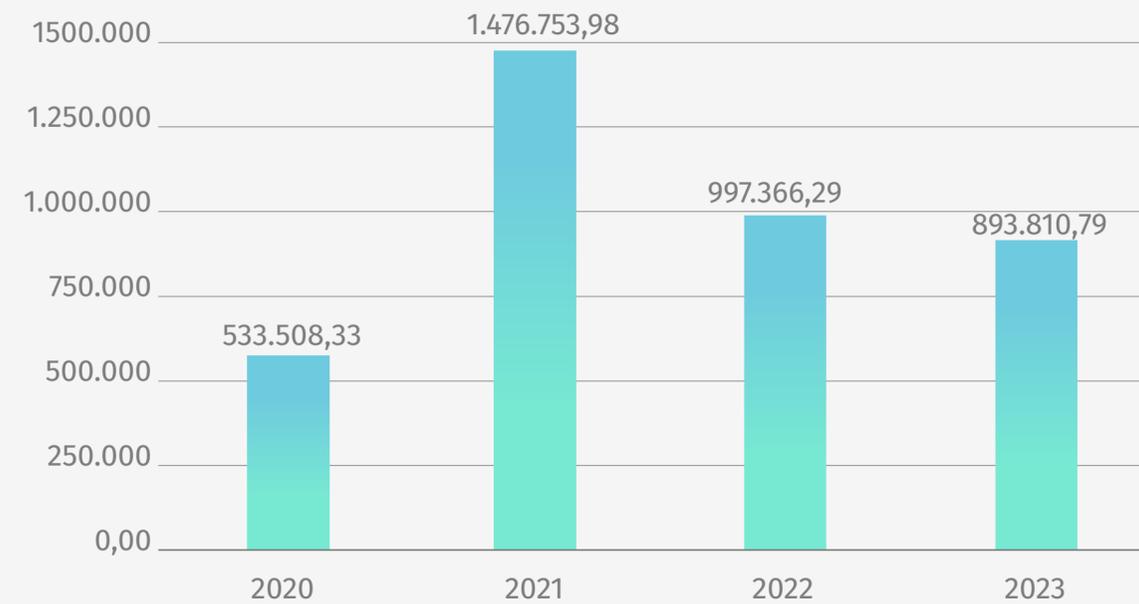
Consumo de energía (GJ)



Consumo de agua (ML)



Generación de residuos (Ton)



Los valores históricos fueron recalculados y actualizados.

Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25)

En su gestión del desempeño ambiental, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos	
Contaminación del suelo, agua y aire por la construcción y operación de los proyectos	-Negativo -Potencial	 Realización de estudios de impacto ambiental.	 Definición de planes de manejo ambiental
Agotamiento del recurso hídrico por consumo de agua	-Negativo -Potencial	 Programa de uso eficiente de agua en GEB y las filiales	
Transformación del paisaje y pérdida de cobertura vegetal por la construcción y operación de los proyectos	- Negativo - Real	 Reducción de áreas a intervenir.	 Implementación de corredores verdes





Hitos y resultados

El Grupo Energía Bogotá ha desarrollado acciones de conservación y restauración de los ecosistemas de sus áreas de influencia:

- Realización de la primera semana de la sostenibilidad del Grupo donde se presentaron a los trabajadores y grupos de interés los avances en los retos ambientales.
- El grupo redujo en un 10,38% los residuos generados derivados de sus actividades respecto al año 2022.
- El Grupo incrementó la generación de energía fotovoltaica para consumo dentro de las instalaciones en un 0,91 % reduciendo así un 15,04 % la compra de energía eléctrica a terceros.

(CSA de S&P Global)

- En el 2023 no se generaron sanciones ni multas ambientales relacionadas con las operaciones de las filiales del Grupo.
- Se hizo el lanzamiento del proyecto Plastitón, que busca fortalecer la cultura del reciclaje en los trabajadores de la organización.
- Enlaza inició la campaña de Reciclatón donde los trabajadores donaron más de 60 kg de prendas a la Fundación Minuto de Dios.
- Cálidda inició el piloto de biodigestor en Puente Piedra, Lima, para la generación de Biogás a través del uso de residuos de excremento de animales de la granja, el cual se utiliza durante la producción de quesos y lácteos en el proceso de calentamiento de agua, generando ahorros y reducción del consumo energético.
- ElectroDunas inició la campaña “Reciclar” para la financiación de la rehabilitación de niños sobrevivientes de quemaduras a través de la gestión adecuada de residuos reciclables.

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgos			
Retrasos o no ejecución de los proyectos por el rechazo de las licencias ambientales por parte de la autoridad	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento estricto de los términos de referencia y normatividad existente • Ejecución de las medidas de manejo ambiental y de los planes de compensación
Retrasos o no ejecución de los proyectos por falta de acuerdos con las comunidades	Mediano plazo	Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamiento a las comunidades para el desarrollo de proyectos de pagos por servicios ambientales
Daño reputacional y sanciones económicas por incumplimiento de leyes y regulaciones en materia ambiental	Corto plazo	Financiero y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo y seguimiento a las obligaciones ambientales y reportes periódicos de cumplimiento a las autoridades



Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	
Corto plazo					
Reducir el consumo energético	Porcentaje de reducción	2%	2023	0,83%	✗
Reducir el consumo de agua		5%	2023	+577,79%	✗
Reducir la generación de residuos		2%	2023	+49,46%	✗
Evitar sanciones en materia ambiental	Número de sanciones interpuestas	0	2023	0	<input checked="" type="radio"/>
Garantizar buenas prácticas en materia ambiental en las empresas filiales	Número de filiales con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001	6	2025	3	<input type="radio"/>

2.5 Cambio climático

Contribución ODS

ODS 7: Metas 7.2, 7.3
 ODS 9: Meta 9.4
 ODS 12: Metas 12.2, 12.4
 ODS 13: Meta 13.1
 ODS 15: Meta 15.2

Grupos de interés impactados

Inversionistas y accionistas
 Trabajadores
 Filiales
 Comunidades locales
 Proveedores y contratistas

Capitales

Natural
 Humano e intelectual
 Social y relacional
 Financiero

Gestión GEB

(GRI 3-3; GRI Oil and Gas 11.2.1)

El Grupo Energía Bogotá y sus filiales están comprometidos con la mitigación y la adaptación al cambio climático. Sus compromisos se establecieron e hicieron públicos mediante la adopción y el desarrollo de su Política Corporativa de Cambio Climático que está alineada con el Acuerdo de París. Incluye 16 compromisos distribuidos en cinco líneas de acción: evaluación de riesgos y oportunidades, mitigación, adaptación, transición energética y asuntos financieros.

Para acceder a la Política de Cambio Climático, utilice el código QR aquí



La Junta Directiva como máximo órgano de gobierno, hace seguimiento al cumplimiento de la Política Corporativa de Cambio Climático del Grupo a través de los comités de Auditoría y Riesgos, de Compensaciones, de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, y por último el Financiero y de Inversiones.

GRI 305-5; CSA de S&P; IF-EU-110a.3; EM-MD-110a.2)

Con base en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC por sus siglas en inglés) de cada uno de los países donde operan las empresas del Grupo, se han trazado las siguientes metas de reducción al 2030:

El Grupo Empresarial se ha comprometido a adoptar progresivamente las recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) para la valoración y el reporte de los riesgos y oportunidades climáticas. Ha innovado con tecnologías bajas en carbono y ha iniciado la construcción de planes de adaptación para la infraestructura en las operaciones, inicialmente en las filiales en Colombia.

Para acceder al anexo gestión cambio climático 2023, utilice el código QR aquí:



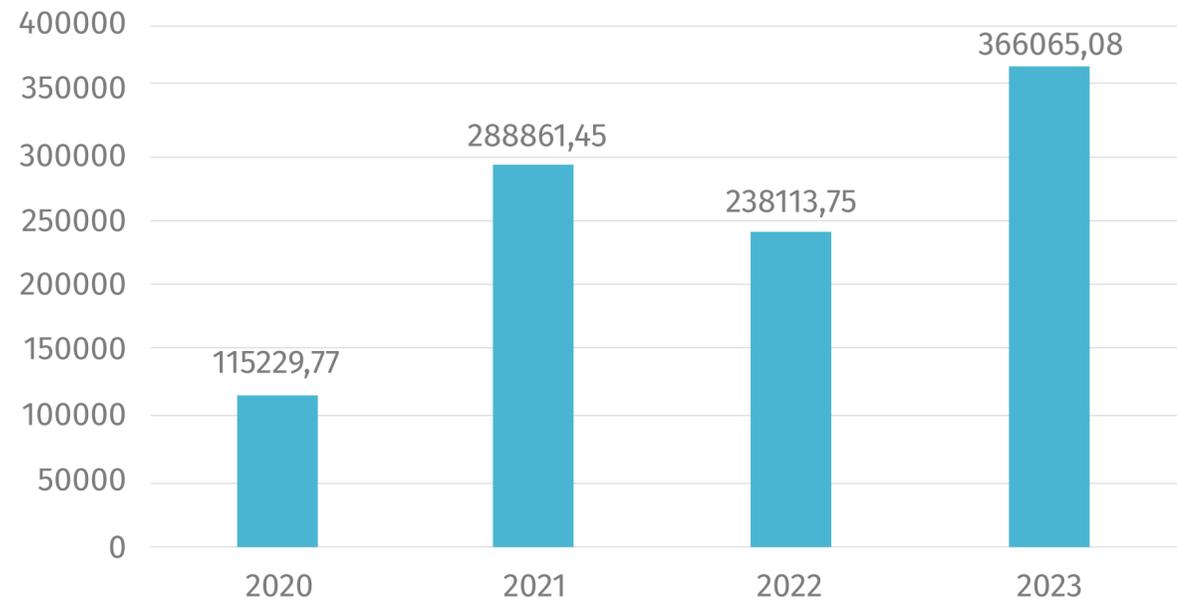
Emisiones directas e indirectas

(GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI Oil and Gas 11.1.5; GRI Oil and Gas 11.1.6; GRI Oil and Gas 11.1.7; GRI Oil and Gas 11.2.3; CSA de S&P; SASB EM-MD-110a.1; SASB IF-EU-110a.1; SASB IF-EU-110a.2; SASB IF-EU-110a.2; TCFD Métricas y objetivos: b)

Emisiones directas e indirectas (ton CO2e)	Grupo empresarial			
	2020	2021	2022	2023
Emisiones alcance 1	133679,13	355156,77	312430,53	452094,91
Emisiones alcance 2	1465,27	2064,8	2013,34	36608,07
Emisiones alcance 3	311,42	16697,81	11768,6	17370,22
Emisiones totales alcances 1, 2 y 3	135455,82	373919,38	326212,47	506073,2
Emisiones compensadas	20226,05	85057,93	88098,72	140008,12
Emisiones netas (ton CO2e)	115229,77	288861,45	238113,75	366065,08

Las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC, por sus siglas en inglés) son compromisos climáticos nacionales establecidos por los países en el marco del Acuerdo de París, que detallan lo que harán para cumplir el objetivo de limitar un aumento medio de la temperatura mundial a 1,5 °C, adaptarse al impacto climático y garantizar una financiación suficiente para lograr estas metas. Información obtenida de la página web del Climate Promise del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Emisiones Netas (Ton CO2eq)



Reducción de emisiones

El seguimiento del cumplimiento de las metas de reducción de emisiones se hace mediante indicadores que son monitoreados por la Junta Directiva. El Grupo estableció el Indicador Corporativo de Mitigación de Emisiones (ICME) que incluye metas específicas de reducción de emisiones en los Alcances 1 y 2 para sus filiales. Para el año 2023, se esperaba una disminución entre 5,28 % y 7,05 % de las emisiones corporativas totales.

El resultado del indicador ICME para el 2023:

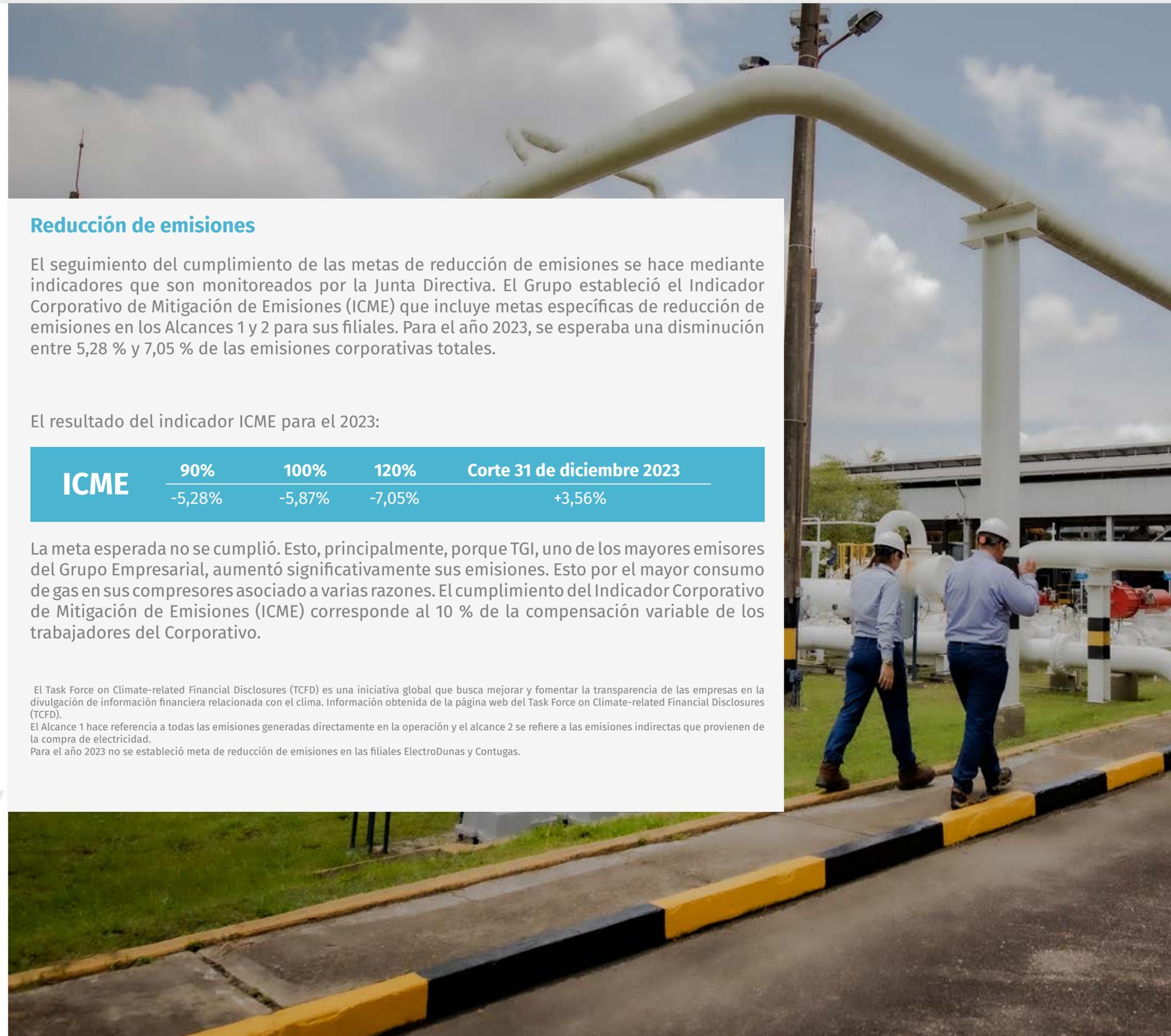
ICME	90%	100%	120%	Corte 31 de diciembre 2023
	-5,28%	-5,87%	-7,05%	+3,56%

La meta esperada no se cumplió. Esto, principalmente, porque TGI, uno de los mayores emisores del Grupo Empresarial, aumentó significativamente sus emisiones. Esto por el mayor consumo de gas en sus compresores asociado a varias razones. El cumplimiento del Indicador Corporativo de Mitigación de Emisiones (ICME) corresponde al 10 % de la compensación variable de los trabajadores del Corporativo.

El Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) es una iniciativa global que busca mejorar y fomentar la transparencia de las empresas en la divulgación de información financiera relacionada con el clima. Información obtenida de la página web del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

El Alcance 1 hace referencia a todas las emisiones generadas directamente en la operación y el alcance 2 se refiere a las emisiones indirectas que provienen de la compra de electricidad.

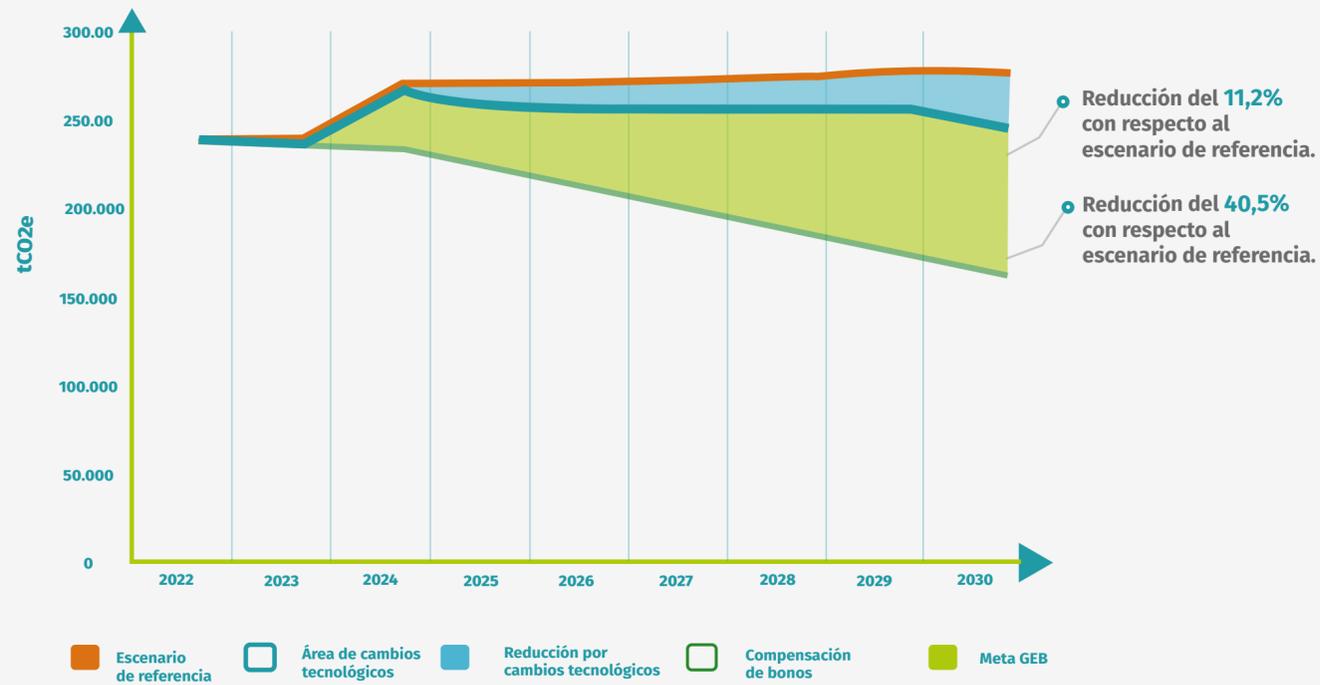
Para el año 2023 no se estableció meta de reducción de emisiones en las filiales ElectroDunas y Contugas.



SENDA DE REDUCCIÓN GEB

Para cumplir las metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el Grupo ha identificado medidas tecnológicas y acciones de mitigación. Esas acciones se priorizan periódicamente teniendo en cuenta la dinámica de las variables tecnológicas y económicas relevantes.

SENDA DE REDUCCIÓN AL 2030



La **senda** incluye alcance 1 y 2 de todas las filiales controladas. No incluye las emisiones no previstas causadas por emergencias de la filial TGI (principalmente rotura de gasoductos).

Iniciativas de reducción

	TGI GrupoEnergíaBogotá	Cálidda GrupoEnergíaBogotá	ElectroDunas	Enlaza GrupoEnergíaBogotá	Contugas GrupoEnergíaBogotá	onecta CON LA ENERGÍA
2022						
2023	🔄	🔧				
2024	📄, 🔄, 🏠, 🌱, 🌱	🏠, 🔄				
2025	🔄	📄	📄	🏠	📄	🏠
2026	🚗			🔄		
2027	🔌, 🔌					
2028						
2029	🔌, 🔌					

Legend: Medidas Costo-efectivas (green), Medidas No costo-efectivas (red)

- ☀️ Paneles solares
- 🔄 Turboexpansor
- 🔌 Optimización de quema en tea
- 📄 Eficiencia energética
- 🔧 Mantenimiento
- 🔧 Reparación de fugas (SF6, CH4)
- 🔄 Cambio compresores
- 🚗 Movilidad sostenible
- 💡 Cambio de luminarias



Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25)

En su gestión del cambio climático, el Grupo ha identificado impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado las siguientes medidas de respuesta:

Impactos

Contribución a las metas de reducción de emisiones de GEI en los países donde el Grupo opera

Emisión de GEI por las emergencias y emisiones fugitivas en los gasoductos

Emisión de GEI por fugas de gas Hexafluoruro de Azufre (SF6) en las subestaciones eléctricas

Caracterización

- Positivo
- Real

-Negativo
-Potencial

- Negativo
- Real

Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos

El Grupo ha iniciado la adopción de nuevas tecnologías para aportar a las metas de reducción de cada país donde opera. Entre estas iniciativas se encuentran:

Identificación y reparación de emisiones fugitivas de metano en los gasoductos

Control de fugas de gas SF6 en las subestaciones eléctricas

Eficiencia en los calentadores de gas natural.

Instalación de Sistemas fotovoltaicos

Se asignó equipo de trabajo en TGI especializado en atender las emergencias de los gasoductos, para disminuir tiempos de atención y reparación de los sistemas

Se compensaron el 100 % de las emisiones de GEI ocasionadas por emergencias en TGI, a través de la compra de bonos de carbono

Se realizó campaña de identificación de emisiones de metano en las filiales de TGI y Cálidda

Se desarrolla un plan de mantenimiento y control de fugas del gas SF6 en Enlaza

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgos			
Cambios en el entorno económico global y local que afecten la liquidez de los mercados financieros	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo de los mercados para detectar oportunamente riesgos y oportunidades de financiación ● Implementación de buenas prácticas para reducir emisiones operacionales y aprovechar el acceso a mejores tasas de financiación por gestión climática
Daños a la propiedad e infraestructura por eventos climáticos extremos o cambios permanentes del clima generados por el cambio climático	Largo plazo	Financiero y estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño de planes de adaptación de la infraestructura frente al cambio climático
Expedición de políticas o leyes que aumenten las exigencias frente al cambio climático	Mediano plazo	Financiero y estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguimiento legislativo, regulatorio y jurisprudencial ● Participación, mediante gremios y asociaciones del sector, en los procesos de diseño de regulaciones y políticas relevantes
Oportunidades			
Mejora en las eficiencias operativas	Corto plazo	Estratégico	Reducción de costos operativos por la adopción de prácticas que permiten la identificación temprana de fugas de metano, gas SF6 y reducción del consumo energético para operar
Acceso a financiamiento verde	Corto plazo	Financiero	Formación en gestión ASG del equipo de financiamiento corporativo especializado en encontrar oportunidades de financiación sostenible
Mejora de la reputación y marca	Mediano plazo	Reputacional	Reporte público de la gestión climática a los diferentes grupos de interés y verificación por terceros independientes
Atracción de inversionistas y socios por alto compromiso con objetivos climáticos	Mediano plazo	Financiero y reputacional	Definición de metas y objetivos alcanzables para lograr la efectividad de la gestión climática
Anticipar el cumplimiento de regulaciones climáticas	Mediano plazo	Financiero	Seguimiento a las regulaciones climáticas en los países donde opera el Grupo

Hitos y resultados

- Identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático en todas las filiales controladas.
- Obtención de una calificación B+ en la evaluación del Carbon Disclosure Project (CDP).
- Incorporación de los riesgos climáticos en la matriz de riesgos estratégicos de las filiales Cálidda y Enlaza.
- Elaboración de matrices de riesgos y oportunidades climáticas para Contugas, Conecta y ElectroDunas.
- Desarrollo de campaña para identificar emisiones fugitivas de metano en el 100% de la infraestructura de TGI, en el cual se identificaron 1018 puntos de fuga equivalentes a 96.310 TonCO2eq y se repararon 10862 TonCO2eq.
- Aumento de la eficiencia energética en los calentadores de gas en Cálidda se redujeron 3.000.00 TonCO2eq.
- Implementación de la norma ISO 14064 para el cálculo de emisiones en el Grupo, incluyendo alcance 1, 2 y 3.
- Certificación por parte del ICONTEC de la filial Enlaza y de diez estaciones de compresión de TGI como Carbono Neutro.
- Identificación de nuevas oportunidades para la emisión de bonos temáticos (green bonds, sustainability bonds, transition bonds) y otros similares para la financiación de proyectos de reducción de emisiones de GEI, eficiencia energética, energías renovables o transición energética.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Reducir las emisiones de GEI operacionales - TGI	Porcentaje de reducción de emisiones alcance 1 y 2	-7%	2023	5,10% <input checked="" type="radio"/>
Reducir las emisiones de GEI operacionales - Enlaza		-3%	2023	-8,39% <input checked="" type="radio"/>
Reducir las emisiones de GEI netas - Calidda		-6,7%	2023	-13,98% <input checked="" type="radio"/>
Reducir las emisiones de GEI netas - Conecta		-2,5%	2023	-31,24% <input checked="" type="radio"/>
Reducir el Indicador Corporativo de Mitigación de Emisiones (ICME)		-5,87%	2023	+3,56% <input checked="" type="radio"/>
Reducción de emisiones operacionales (Grupo)				
Reducir emisiones operacionales - TGI		-18%	2024	<input type="radio"/>
Reducir emisiones operacionales - Enlaza		-1%	2024	<input type="radio"/>
Reducir emisiones operacionales - Cálidda		-15,1%	2024	<input type="radio"/>
Reducir emisiones operacionales - Electrodonas		-3,5%	2024	<input type="radio"/>
Reducir emisiones operacionales - Conecta		-1,8%		<input type="radio"/>
Reducir el Indicador Corporativo de Mitigación de Emisiones (ICME)		12,2%	2024	<input type="radio"/>
Formar en temas de cambio climático a los trabajadores del Grupo	Número de trabajadores formados en cambio climático			107 <input type="radio"/>

*Emisiones operacionales incluyen alcance 1 y 2.

*Contugas para el 2024 no tiene meta de reducción de emisiones.



Para el año 2024 el Grupo espera lograr la verificación externa del inventario de GEI bajo la ISO 14064 en todas las filiales, construir planes de adaptación de la infraestructura al cambio climático para las filiales TGI y Enlaza, actualizar las sendas de reducción de emisiones de todas las filiales, y actualizar el avance en la implementación de las recomendaciones del marco TCFD.

Lecciones aprendidas

Para gestionar las emisiones de manera comparable entre las filiales, es necesario estandarizar sus inventarios de emisiones teniendo en cuenta el escenario business as usual, los años base, metodologías, fuentes de emisión, factores de emisión, potencial de calentamiento global, entre otros. Esta permite la comparación objetiva de la gestión climática entre filiales, y la priorización de las iniciativas de reducción.

03

GOBIERNO CORPORATIVO, TALENTO Y BIENESTAR

3.1 Gobierno corporativo

Contribución ODS

ODS 16: 16.6

Grupos de interés impactados

Inversionistas y analistas
Trabajadores
Junta Directiva/Alta Dirección
Filiales
Calificadoras de riesgo
Proveedores y contratistas

Capitales

Humano e intelectual
Social y relacional
Financiero

Gestión GEB

(GRI 3-3)

El Plan Estratégico Corporativo (PEC), definido y aprobado por la Junta Directiva en 2020, considera el “Gobierno Corporativo Ágil y Fortalecido” como un apalancador de las líneas estratégicas del negocio. En el marco de este plan, el GEB actúa como la casa matriz de un Grupo Empresarial del sector energético de alto desempeño financiero y operacional, con una operación ágil y eficiente, que asegura la creación de valor para sus empresas filiales, socios, accionistas y grupos de interés.

Para direccionar sus actuaciones, el Grupo cuenta con políticas de gobierno corporativo que definen el marco en el cual la Junta Directiva, los Comités de la Junta Directiva, el equipo directivo, la Alta Dirección y los representantes legales de las Compañías del grupo operan. Entre ellas están:



Código de Gobierno Corporativo



Política de Administración de Conflictos de Intereses



Política de Nominación Miembros de Juntas Directivas Empresas del GEB, Empresas Participadas y Vehículos de Inversión



Política de Negociación de Acciones



Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva



Política de Operaciones con Partes Vinculadas



Política de Revelación de Información



Política para la Designación del Revisor Fiscal

Las normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno del Grupo Energía de Bogotá, los puede encontrar en el código QR aquí.



Para acceder a la Política de Cambio Climático, utilice el código QR aquí



La Junta Directiva

(GRI 2-12)

La Junta Directiva es la instancia encargada de definir la estrategia corporativa, el plan de negocios, los objetivos de gestión, las directrices para su ejecución, y hacer seguimiento al desempeño de sus empresas. Por lo menos una sesión al año de la Junta Directiva se dedica exclusivamente a hacer seguimiento a los avances en la implementación del PEC. Se analizan, además de asuntos del negocio, temas como talento, cultura, innovación y sostenibilidad. [Ver informe anual de gobierno corporativo 2023.](#)

Anualmente se evalúa la Junta Directiva a través de un asesor externo, se presentan los resultados a la Asamblea General de Accionistas y se publican a través de la página web www.grupoenergiabogota.com.

(Propio 1 - Gobierno corporativo)

Estructura, diversidad y gestión en órganos de gobierno



3 Mujeres en la junta directiva



63 años
Edad promedio de los miembros de la Junta Directiva



5 Número de miembros independientes en la Junta Directiva



4 años
Antigüedad promedio de los miembros de la Junta Directiva

99,21%

Porcentaje de asistencia de los miembros de la Junta Directiva

14 Número de sesiones realizadas al año de la Junta Directiva (no incluye las sesiones de los comités de apoyo)

Número de sesiones realizadas al año de los comités de Junta Directiva:



7 Comité de Auditoría y Riesgos



7 Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad



10 Comité Financiero y de Inversiones



4 Comité de compensaciones



Gestión de impactos

(Propio 1 - Gobierno corporativo)

La gestión de estos impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas está a cargo de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del GEB. Esta dirección, que reporta directamente al Presidente, lidera la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo, y las iniciativas dirigidas a la creación de condiciones de prosperidad compartida, el desarrollo local y el mejoramiento del entorno ambiental. Los riesgos e impactos asociados al gobierno corporativo son gestionados por la Dirección de Asuntos Corporativos del GEB que reporta a la Vicepresidencia Jurídica y Cumplimiento.

Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25)

En su gestión del cambio climático, el Grupo ha identificado impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado las siguientes medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos	
Pérdida de valor de la Compañía para sus accionistas como consecuencia de la no continuidad de la estrategia e incumplimiento de las medidas de gobierno corporativo.	- Negativo - Potencial	 Implementación de un modelo de gobierno corporativo conforme a las mejores prácticas en el mercado y alineado con el PEC de la Compañía.	 Designación de miembros de Juntas Directivas en empresas en las cuales no se tiene control accionario para hacer seguimiento a los activos y promover los valores y la estrategia corporativa del GEB.
Incremento en la confianza por parte de los grupos de interés por la adopción de las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.	- Positivo - Real	 Seguimiento y adopción de mejores prácticas en Gobierno Corporativo.	 Publicación de políticas, reglamentos y lineamientos de gobierno.

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Oportunidades			
Acceso a diferentes fuentes de financiamiento a través de la implementación de las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.	Mediano plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a las mejores prácticas, nacionales e internacionales, en materia de gobierno corporativo y sostenibilidad con el objetivo de implementarlas. Marco de financiación sostenible del GEB. Seguimiento a oportunidades de financiación sostenible.

Hitos de Gobierno Corporativo

Hitos y resultados

El Grupo Energía Bogotá ha desarrollado acciones de conservación y restauración de los ecosistemas de sus áreas de influencia:

- Revisión de las mejores prácticas locales e internacionales contenidas en diversos índices y recomendaciones como Código País y S&P (Evaluación de Sostenibilidad Corporativa para los índices de sostenibilidad de Dow Jones Sustainability).
- Fortalecimiento del Sistema de Gobierno Corporativo del GEB, a través de un relacionamiento directo para compartir buenas prácticas de gobernanza con actores relevantes en el sector como el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y la Corporación Financiera Internacional (CFI), entre otros, y discusión de estas con el accionista mayoritario y representantes de otros accionistas minoritarios.
- Inclusión de reformas estatutarias en las que se ratifica el compromiso del Grupo con el fortalecimiento continuo de su gobernanza, las cuales incluyen la adopción del Sistema integral de Gobierno Corporativo de la Sostenibilidad que permite direccionar, integrar y promover los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como hacer seguimiento a las metas fijadas por el GEB.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Fortalecimiento de la institucionalidad, y adaptación y adopción del modelo de gobierno corporativo por parte de las filiales del Grupo.	Porcentaje de filiales en las cuales el modelo de gobierno corporativo ha sido difundido, adoptado y adaptado.	-7%	2023	0,83%

Lecciones aprendidas

Con el fin de implementar la estrategia corporativa y materializar el propósito superior del Grupo, se identificó la necesidad de que los asuntos de sostenibilidad, talento, cultura e innovación contaran con un seguimiento cercano desde el más alto nivel. Con este propósito, se construyó una estrategia de Gobierno de la Sostenibilidad que incluyó la actualización de los reglamentos de los comités de Junta Directiva, integrando criterios ASG en sus funciones, y así asegurar que hagan parte de todas las actuaciones de la organización.

Por otra parte, se fortaleció el rol del Comité de Talento, Cultura e Innovación (antes Comité de Compensaciones) para alinear su funcionamiento con la estrategia corporativa; y actualizar el modelo de gobierno corporativo para que considere las necesidades de cada filial y la legislación aplicable.

3.2 Ética y transparencia

Contribución ODS

ODS 16: Meta 16.5

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Entidades financieras
Estado
Filiales
Gremios y asociaciones
Inversionistas y analistas
Junta Directiva/Alta Dirección
Socios
Proveedores y contratistas
Comunidad

Capitales

Humano e intelectual
Social y relacional
Financiero

Ver códigos y políticas de ética y cumplimiento.



Gestión GEB

(GRI 3-3)

El relacionamiento ético y transparente de los trabajadores del Grupo con los grupos de interés, ha facilitado la construcción de sólidas relaciones de confianza. Esos esfuerzos incluyen la eficaz gestión de los riesgos frente a conductas tales como soborno, corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, violación a la protección de datos personales, materialización de conflictos de intereses y obstrucciones a la libre competencia, entre otros.

El Grupo cuenta con códigos y políticas formalmente adoptados y ampliamente divulgados, dirigidos al afianzamiento de la cultura de ética y cumplimiento. Entre ellos el Código de Ética y Conducta para trabajadores y contratistas; la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno; la Política de Obsequios y Atenciones; la Política de Protección de Datos Personales; el Sistema de Prevención LA/FT/FPADM y la Política de Arquitectura de Control.

El GEB desarrolla una estrategia que busca asegurar que los trabajadores del Grupo acaten las normas de cumplimiento, y los estándares éticos más altos. Esta estrategia incluye a todas las filiales controladas por el GEB, y se despliega mediante los tres ejes centrales del Programa de Cumplimiento, a saber, i. Prevención de las desviaciones al marco ético y legal en materia de cumplimiento, ii. Detección de las situaciones no prevenibles que impliquen una real o potencial desviación al marco ético y/o legal, iii. Respuesta ante desviaciones, situaciones, incidentes o desafíos relacionados con el cumplimiento ético y legal.

(GRI 2-26; GRI 205-3 + Oil and gas 11.20.4, CSA de S&P Global; Propio 1 - Ética y transparencia)

El Grupo cuenta con un Canal Ético para elevar consultas, solicitudes y declarar potenciales conflictos de interés. También sirve para la recepción de denuncias y reportes relacionados con desviaciones del marco ético o regulatorio. Este canal es administrado por un tercero independiente para garantizar la recepción de denuncias o reportes de forma anónima, confidencial y segura.



Durante el 2023, se reportaron más de 140 eventos en el Canal Ético, los principales fueron:



El GEB participa activamente en conversaciones al interior del sector energético sobre estrategias de fortalecimiento de la cultura de ética y cumplimiento; y comparte sus experiencias y lecciones aprendidas. Actualmente, el GEB se encuentra afiliado a la Acción Colectiva del sector eléctrico, la Red Latinoamericana de Cumplimiento (ÉTICO), la Red Distrital de Oficiales de Cumplimiento y red local del Pacto Global en Colombia.

Los trabajadores del GEB y sus filiales saben que el trabajo ético y transparente contribuye al crecimiento del grupo y a su capacidad para cerrar brechas sociales y contribuir al alivio de la pobreza energética en los países en los que trabajan.

Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25)

En su gestión de la ética y transparencia, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades. Para cada uno de ellos ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Protección y fomento del valor de la integridad mediante la construcción de confianza hacia los grupos de interés promoviendo entornos transparentes y de mejora continua.	- Negativo - Potencial	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación a los administradores, trabajadores, proveedores, contratistas y Junta Directiva del GEB y sus filiales. Publicación de información relevante en medios internos y externos. Formación a los proveedores y contratistas en el Código de Ética y Conducta de Proveedores Fomento de la cultura de denuncia y confianza y del uso del canal ético. Implementación de nuevas tipologías, entre ellas las de vulneración o amenaza a los Derechos Humanos y/o ambientales.
Generación de bienestar organizacional y social asociado a la reducción de riesgos de corrupción.	- Positivo - Real	<ul style="list-style-type: none"> Formación a los trabajadores en identificación de señales de alerta y gestión de riesgos de corrupción. Desarrollo de iniciativas de comunicación interna, capacitaciones focales.
Fortalecimiento de la confianza para tomar decisiones por parte de los grupos de interés del Grupo Empresarial.	- Positivo - Real	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Sistema de Control Interno en pro de la transparencia de la información sobre la estrategia y operaciones del GEB.



(GRI 205-1 + Oil and gas 11.20.2)

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Incumplimiento del marco legal por parte grupo de interés internos, en materia de cumplimiento o desviaciones al marco ético.	Corto, mediano y largo plazo	Financiero y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Campañas educativas y de comunicación, entrenamiento periódico y desarrollo de grupos focales para la apropiación de los valores corporativos.
Materialización de algún riesgo por resistencia a la implementación de las directrices del Programa de Cumplimiento por parte de las filiales.	Corto plazo	Financiero y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de lineamientos enfocados en el trabajo colaborativo, conforme a la estructura corporativa y a las disposiciones contenidas en el Acuerdo del Grupo Empresarial.
Oportunidades			
Fortalecimiento de sinergias con empresas del sector en materia de cumplimiento.	Corto plazo	Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ● Participación del Grupo en espacios promovidos por asociaciones y redes en materia de cumplimiento.
Contribución a la toma de decisiones por parte de terceros gracias a la generación de reportes financieros transparentes.	Mediano plazo	Financiero, estratégico y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprobación de la Junta Directiva sobre la incursión en el mercado de capitales americano y la subsecuente implementación de un programa de cumplimiento de la Ley Sarbanes Oxley (SOX).

Hitos y resultados

- Adopción voluntaria del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, y fortalecimiento de los Sistemas de Prevención LAFT/FPADM.
- Reconocimiento de la Contraloría de Bogotá, en su informe de auditoría de regularidad, al canal ético de GEB como un canal eficiente para el reporte de potenciales desviaciones al marco ético y legal.
- Obtención del primer puesto en el ranking de la Veeduría Distrital en las categorías de Gestión Antisoborno, Transparencia y Gobierno Corporativo.
- Creación de la Gerencia de Control Interno.
- Diseño, aprobación y socialización de la Política de Arquitectura de Control en GEB y seis de sus filiales (Cálidda, Conecta, Grupo Dunas, Contugas, Enlaza y TGI).
- Elaboración y aprobación por parte de la Junta Directiva de la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno, y actualización del Riesgo estratégico de la Compañía en materia de Ética y Cumplimiento, incluyendo controles específicos para la prevención y mitigación de riesgos de corrupción y soborno.
- Diseño del Procedimiento de Evaluación y Autoevaluación del SCI; Creación de la Guía de Protección contra Denunciantes; Creación del protocolo de gestión de casos de presunto acoso y/o violencia sexual, y Elaboración del Manual de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno; Adopción del Modelo de Control Interno(COSO 2013); Manual de Prevención de Riesgos LAFT/FPADM y procedimientos asociados; Actualización del Plan Anual Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Identificación de brechas para la implementación gradual del Programa Integral de Protección a la Libre Competencia.
- Fortalecimiento del Programa de Protección de Datos Personales; de todas las minutas o de contratación del GEB.
- Puesta en marcha de “la Ruta de la Integridad” en materia de prevención de riesgos de cumplimiento y fomento de la cultura ética.
- Inicio de la gestión para implementación de la norma ISO 37001 como estándar internacional para la gestión antisoborno.

Métricas y metas

ESTADO ● Cumplida | ● En proceso | ○ No iniciado | ✗ No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Cerrar el total de las brechas identificadas para la adopción del Programa de Transparencia y Ética Empresarial Integral, conforme a disposiciones normativas de la Superintendencia de Sociedades.	Porcentaje de filiales en las cuales el modelo de gobierno corporativo ha sido difundido, adoptado y adaptado.	-7%	2023	0,83% ●
Elevar el puntaje obtenido en la Medición de Transparencia Empresarial (MTE) efectuada durante el 2022.	Resultado de la MTE en porcentaje	90%	2023	94% ●
Realizar el diagnóstico y la identificación de brechas en materia de libre competencia.	Porcentaje de brechas identificadas	-7%	Medición de la línea base en 2023	56% ●



Lecciones aprendidas

Durante el 2023 el GEB tuvo como objetivo central, elevar la cultura de integridad a los más altos estándares de la industria. Teniendo en cuenta el contexto interno y externo de las operaciones de la compañía y su relacionamiento con las partes interesadas, el Programa de Ética y Cumplimiento cuenta con un enfoque de mejora continua que permite su fortalecimiento, actualización y consolidación de los lineamientos corporativos. El Programa está a cargo de la Dirección Corporativa de Cumplimiento. La actualización permanente de políticas, manuales, y procedimientos refleja el aprendizaje y continua retroalimentación de los procesos y lecciones aprendidas.

Otra lección aprendida consistió en la necesidad de sinergias colaborativas con otras áreas y la adecuada y oportuna planeación de actividades para evitar reprocesos, indisponibilidad de información y afectación en los cronogramas de ejecución de las actividades.



3.3 Gestión del talento y bienestar

Contribución ODS

ODS 5: Metas 5.1, 5.5
ODS 8: Metas 8.2, 8.5, 8.8

Ver política de Gestión humana



Grupos de interés impactados

Trabajadores
Junta Directiva/Alta Dirección

Capitales

Humano e intelectual
Social y relacional
Financiero

Gestión GEB

(GRI 3-3)

La gestión del talento humano y el bienestar en el Grupo Energía Bogotá (GEB) y sus filiales busca, por una parte, que la vida laboral de los trabajadores se constituya en una experiencia positiva y, por otra, asegurar el compromiso con el logro de los objetivos y con el propósito superior de la organización. Esto se materializa mediante una gestión sistémica del ciclo de vida del trabajador en cinco frentes: planificación del trabajo, gestión del empleo, gestión del desempeño, gestión del desarrollo y gestión de la compensación.

Las áreas de Talento en cada filial son responsables de esta gestión. Su avance es monitoreado por la Vicepresidencia Administrativa y de Gestión del Talento del GEB. Se reporta de manera periódica a la Presidencia y al Comité de compensación de la Junta Directiva. La gestión en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) se reporta a los Comités de DEI en cada filial.

Gestión sistémica del ciclo de vida del trabajador



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN DEL TALENTO 2023

El Grupo consolidó en 2023 una estrategia de evolución cultural, integrada por cuatro elementos:



Propósito superior:

Marca la ruta para establecer objetivos comunes e individuales 'Mejoramos vidas con energía sostenible y competitiva'.



Valores y comportamientos corporativos:

Buscan avanzar hacia la construcción de una cultura incluyente, abierta a la comunicación y a la retroalimentación asertiva.



ADN del líder GEB*:

Permite que el rol de líder se adapte de manera situacional garantizando el logro de objetivos, impulsando el cambio, el trabajo en equipo y el bienestar común, e inspirando con coherencia.

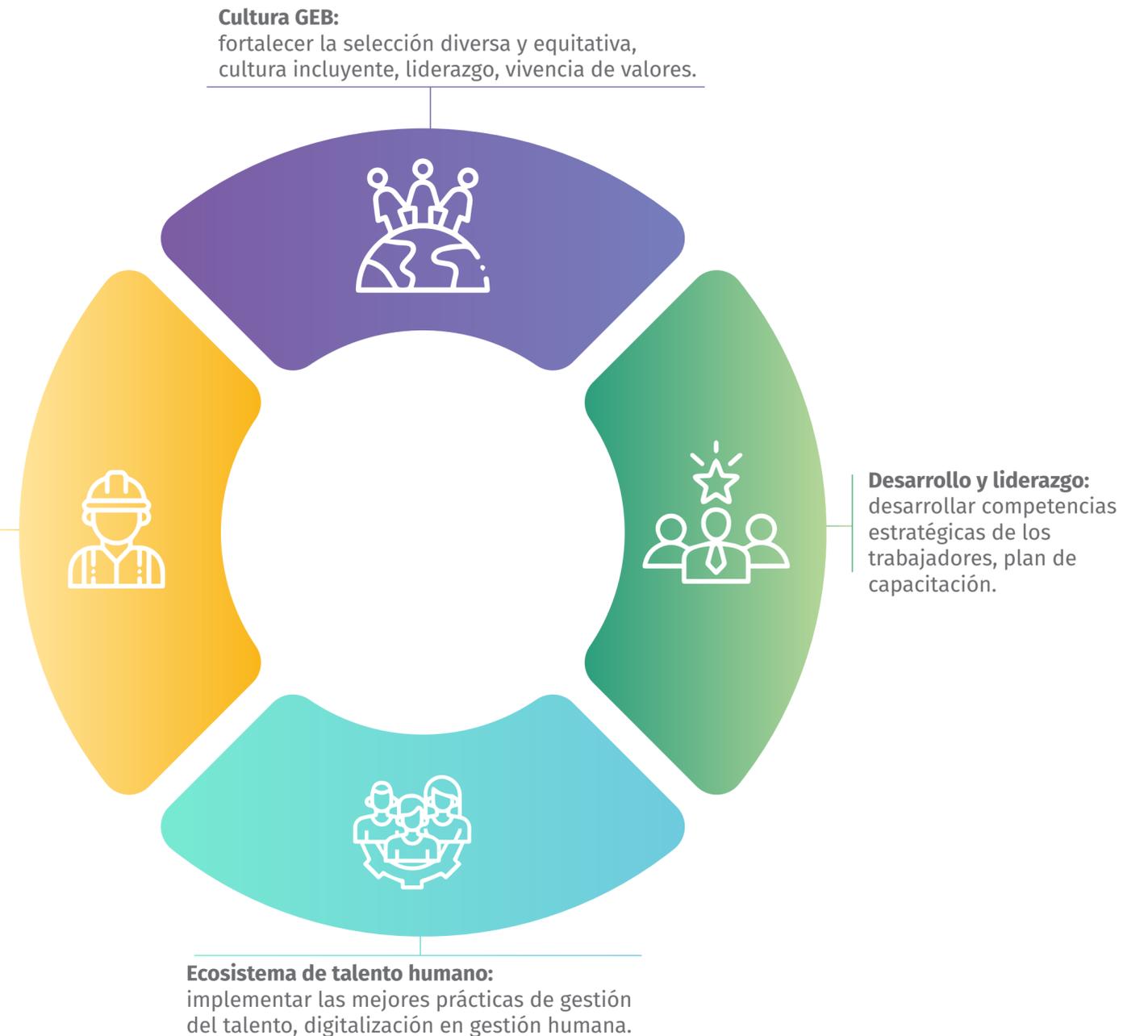
*El modelo de liderazgo del Grupo se basa en los siete estilos del liderazgo del Barret Values Centre.



Competencias organizacionales:

Permiten a los trabajadores desarrollarse según sus propias capacidades y nivel de contribución.

Experiencia del trabajador:
implementar plan de bienestar integral, encuesta de riesgo psicosocial, plan de salud mental y física.



Valores corporativos



Primero la vida

Protegemos la vida, la salud, el bienestar y la seguridad de nuestros grupos de interés, y promovemos las conductas de autocuidado en nuestros colaboradores.



Integridad

Actuamos de manera ética, honesta y transparente, empleamos las mejores prácticas y respetamos los marcos legales aplicables, para construir confianza en nuestros grupos de interés.



Trabajo en equipo con responsabilidad individual

Promovemos el trabajo colaborativo, valoramos la diversidad como una riqueza para innovar y asumimos responsabilidad personal por nuestras acciones.



Enfoque a resultados

Aprovechamos el talento de nuestros trabajadores para impulsar el crecimiento rentable y el desarrollo sostenible de la organización, con agilidad y los más altos estándares de calidad.



Empatía

Nos ponemos en el lugar de los demás, respetando su diversidad, para comprender sus necesidades, mejorar sus vidas y aportar valor social y ambiental.

Competencias organizacionales



Personas

(GRI 2-7)

El GEB y sus filiales tienen más de 2700 trabajadores en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. Todos trabajan por el propósito superior del Grupo Empresarial 'Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva'.

(CSA de S&P Global)

El 94,76 % de los trabajadores del Grupo manifiesta que su trabajo tiene un claro sentido de propósito.

El Grupo Empresarial se esfuerza por atraer, desarrollar y retener el mejor talento. Está convencido de que la diversidad, la equidad y la inclusión son condiciones necesarias para el progreso de la sociedad y el crecimiento sostenible de los negocios. Los trabajadores del GEB y de sus filiales saben que su trabajo diario contribuye al cierre de brechas sociales y al alivio de la pobreza energética en los países en los que trabajan.

El Grupo Empresarial ha definido una estrategia de diversidad, equidad e inclusión que busca i. Consolidar una fuerza laboral diversa, con especial énfasis en minorías étnicas/raciales, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTIQ+ y jóvenes; ii. Tener mayor equidad entre hombres y mujeres en los cargos gerenciales y directivos; y iii. Impulsar una cultura corporativa incluyente donde todas las personas puedan alcanzar su potencial.

(GRI 405-2)

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo

	2023
Alta Gerencia	0,71
Gerencia Media	0,71
Asesor	0,95
Profesional	0,94
Soporte/Apoyo	0,92

Talento humano

(GRI 2-7)

2.708 trabajadores



(GRI 401-1; CSA de S&P Global)

437 nuevas contrataciones



93 puestos ocupados por candidatos internos



14,2% rotación total

5,98% rotación voluntaria

Trabajadores por rango de edad

(GRI 405-1; GRI OIL & GAS 11.11.5)



(GRI 2-7)

69,3%

puestos a término indefinido

30,4%

puestos a término definido

(CSA de S&P Global)



Índice de felicidad



Índice de sentido de propósito

Bienestar

Diversidad, Equidad e Inclusión

(GRI 405-1; GRI OIL & GAS 11.11.5)



29,5%

mujeres en alta gerencia

4,74%

trabajadores de minorías étnicas/raciales



46%

mujeres en gerencia media

0,57%

trabajadores con discapacidad

2,44%

trabajadores LGBTIQ+



Procedimiento de selección incluyente



Guía de entrevista sin sesgos



Hoja de vida incógnita



Capacitación a líderes en selección sin sesgos

Estrategia de bienestar integral 2023

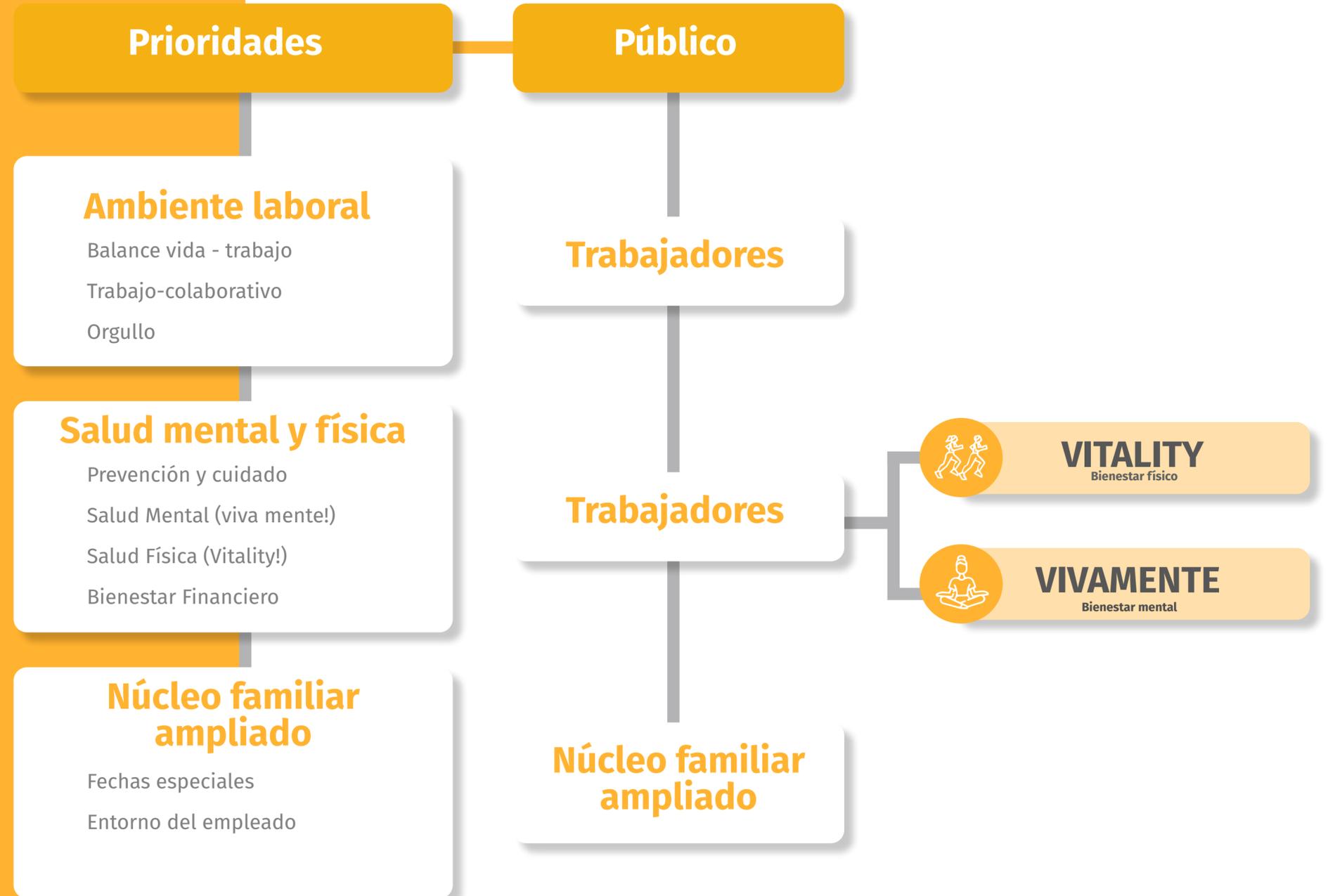
Bienestar

El 85,68 % de los trabajadores del Grupo manifiesta que se siente feliz en su trabajo la mayor parte del tiempo.

El bienestar de las personas es fundamental para el Grupo. En aras de conciliar la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores, en 2023 el GEB adoptó la Política de Teletrabajo y Desconexión Laboral. Adicionalmente, fortaleció el portafolio de beneficios para los trabajadores, e implementó una estrategia de bienestar integral.



Para conocer la política de teletrabajo y desconexión laboral, acceda aquí a través del código QR



Formación y desarrollo

En 2023 el Grupo fortaleció su oferta de formación y desarrollo en las capacidades necesarias para enfrentar los retos de la transición energética justa y la transformación digital. A través de la Academia GEB, la compañía ofrece programas para la actualización de conocimientos, y para el cierre de brechas de habilidades blandas y técnicas.

116.555 hrs
Total horas de formación

55hrs
Horas Promedio

\$ 4.052.169.491 COP
Total inversión

\$ 1.496.370 COP
Inversión promedio por trabajador

96%
Trabajadores con evaluación de desempeño

(GRI 404-1; CSA de S&P Global)



En el 2023, 1.120 trabajadores se formaron en competencias para la era digital.

(GRI 404-1; GRI 404-2; CSA de S&P Global)

En el 2023, el Grupo implementó diferentes programas para fortalecer las habilidades y el conocimiento de los trabajadores en disciplinas relevantes, entre ellos:

Sostenibilidad y cambio climático (125 trabajadores)

Resolución de conflicto y diálogo con comunidades

Diversidad, equidad e inclusión

Herramientas analíticas (Data analytics, Power BI Desktop)

Gestión ágil de proyectos

Habilidades de negociación y comunicación efectiva

Women in Leadership

Inspiring positive change

El GEB implementó el Programa Semillero de Talento. Su finalidad es acompañar a los trabajadores en la planeación de estudios de nivel de maestría en el exterior, y ser futuros becarios del auxilio educativo "Fabio Chaparro" que ofrece el Grupo a sus trabajadores.



Impactos, riesgos y oportunidades

(CSA de S&P Global)

En su gestión del talento y el bienestar, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha implementado medidas de respuesta:

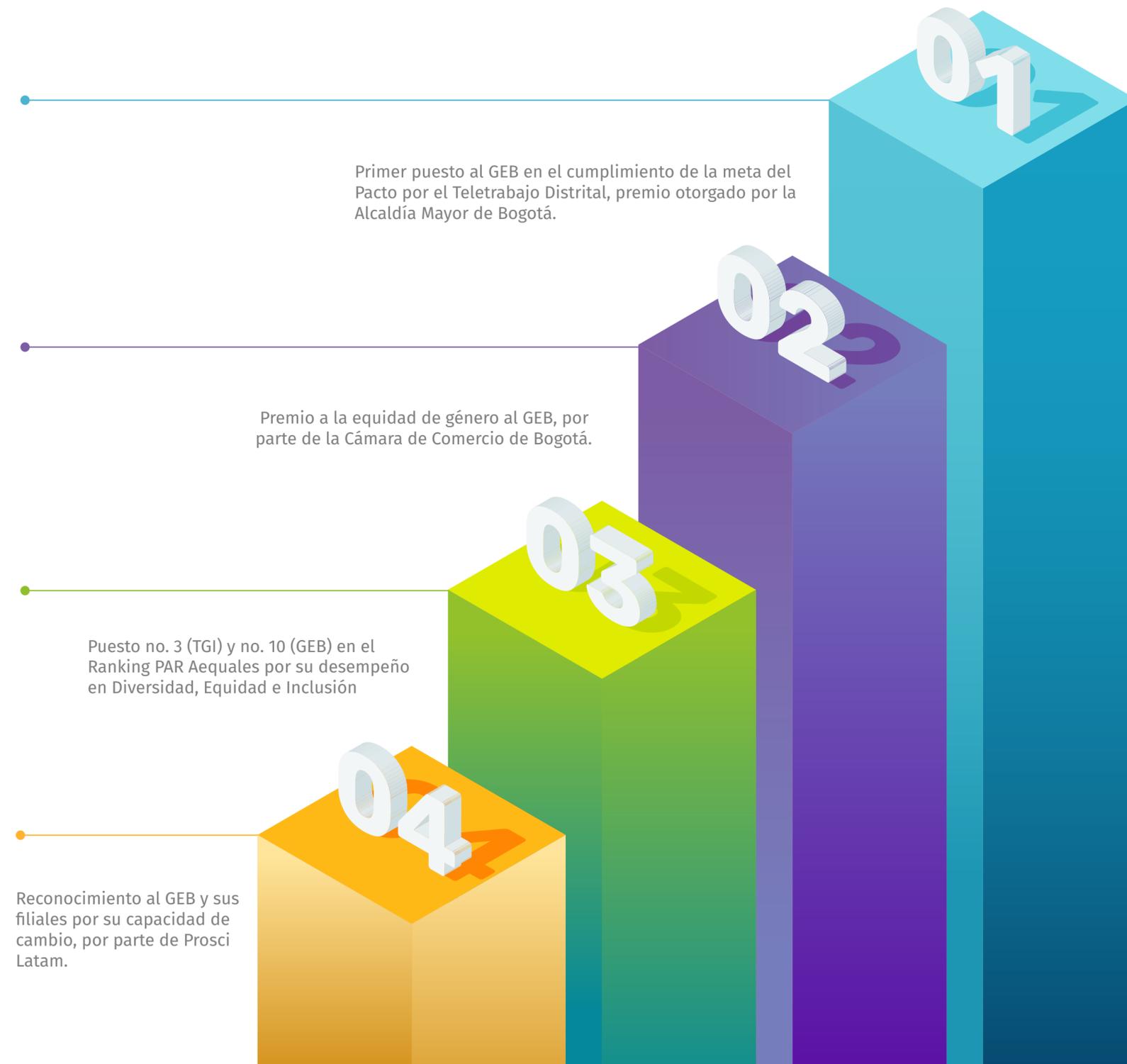
Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Generación de oportunidades de empleo y aprendizaje en condiciones dignas, de equidad e inclusión para talento diverso ²² .	- Positivo - Real	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p> Inclusión de poblaciones diversas en la planta de trabajadores.</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p> Construcción de un Banco de Talentos que sea repositorio de talento interesado en hacer parte del Grupo, priorizando poblaciones diversas.</p> </div> </div> <p> Generación de alianzas estratégicas, participación en ferias laborales con enfoque en diversidad, convenios con el SENA y otras instituciones para vincular población joven y/o diversa.</p>

²²Talento diverso se refiere en este caso a minorías étnicas/raciales, personas LGBTQ+, y personas con discapacidad.

(GRI 205-1 + Oil and gas 11.20.2)

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Desconocimiento o falta de apropiación de la cultura organizacional por parte de los trabajadores.	Corto, mediano y largo plazo	Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la estrategia de cultura organizacional. Desarrollo de estrategias de comunicación y cultura para la promoción de los comportamientos de cada valor.
Huelgas o detenciones de trabajo por parte de la organización sindical	Largo plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a la dinámica sindical a través de los Comités de Relaciones Laborales. Participación en los Comités de Relaciones Laborales del Presidente de la Subdirectiva Bogotá de SINTRAELECOL para contribuir al diálogo social entre Empresa y Sindicato. Mantenimiento de un diálogo y una relación constante y fluida con la organización sindical.
Uso inadecuado de información personal, por fraude o debilidades en su custodia y protección.	Mediano y largo plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Custodia al tratamiento de datos personales. Inclusión de cláusulas sobre protección de datos y su tratamiento en los contratos. Capacitación a los trabajadores en protección de datos personales y asuntos de fraude y suplantación de identidad/ ciberseguridad, ética y cumplimiento.
Fuga del conocimiento por la demanda en el mercado de talento especializado.	largo plazo	Financiero y Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de un programa de gestión del conocimiento. Establecimiento de un plan empresarial de capacitación (train the trainers) soportado por expertos externos e internos.
Oportunidades			
Mayor visibilidad del Grupo, fortalecimiento de la marca empleadora y mayor diversidad del talento contratado.	largo plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de aliados para potencializar la marca empleadora (Magneto, RG, SENA). Participación en ferias laborales para atracción de talento diverso.

Hitos y resultados



Métricas y metas

ESTADO ● Cumplida ◐ En proceso ○ No iniciado ✗ No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	
Corto plazo					
Cumplir las metas institucionales para la gestión integral del talento humano.	Porcentaje de cumplimiento de los siete productos / hitos priorizados	80%	2023	80%	●
Mejorar la cultura organizacional del Grupo medido a través del Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI).	Incremento en puntaje del indicador de Adhocracia	>1,1%	2023	1,6	●
	Indicador de felicidad: porcentaje de respuestas positivas en la pregunta "¿Me siento feliz en mi trabajo la mayor parte del tiempo?"	Medición de la línea base en 2023	2023	85,68%	●
	Indicador de sentido de propósito: porcentaje de respuestas positivas en la pregunta ¿Mi trabajo tiene un claro sentido de propósito?	Medición de la línea base en 2023	2023	94,76%	●
Incrementar la participación de mujeres en cargos de gerencia media en GEB.	Porcentaje de mujeres en cargos de gerencia media en GEB	> 44%	2023	46,6%	●

ESTADO ● Cumplida ◐ En proceso ○ No iniciado ✗ No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	
Corto plazo					
Fortalecer el bienestar de los trabajadores a través del programa "Vivamente" del Plan de Bienestar Integral.	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del programa	100%	2023	100%	●
Capacitar a los trabajadores del Grupo como formadores, mediante el Diplomado en Formador de Formadores.	Número de trabajadores graduados del diplomado	22	2023	23	●
Actualizar las competencias para la era digital en los trabajadores a través del Programa Fabio Chaparro.	Porcentaje de licencias utilizadas en la plataforma Coursera para actualización de competencias digitales en el Programa	100%	2023	100%	●
Fortalecer la capacidad de cambio con el objetivo de implementar mejores prácticas y contribuir a la estandarización en filiales.	Puntos incrementados en el nivel de madurez de cambio en filiales	> 0,3 puntos	2023	0,5 puntos	●
Atraer y retener talento diverso en GEB.	Porcentaje de trabajadores del GEB que pertenecen a minorías étnicas, están en condición de discapacidad o hacen parte de la comunidad LGBTQ+	9%	2025	3,76%	●

Lecciones aprendidas

El involucramiento temprano y anticipado de las áreas de Gestión del Cambio, Cultura, Capacitación y Comunicación en los proyectos de impacto para la organización se fortalece con el rol COE de talento humano. Este actúa como un socio en el entendimiento de las necesidades de los procesos y retos a corto y mediano plazo.

Incluir los líderes de la Alta Gerencia como patrocinadores en los proyectos de impacto transversal, garantiza el éxito y efectividad: se genera un entendimiento en cascada hacia todos los trabajadores de la Compañía.

La planeación estratégica en el cuarto trimestre permite una identificación temprana de necesidades comunes en los procesos. Permite también focalizar esfuerzos para el año siguiente, y facilita la definición de objetivos de desempeño de los trabajadores.

Ante el objetivo de la organización de vincular laboralmente a personas con discapacidad, se identificó la necesidad de contar con un diagnóstico organizacional y un plan de acción para formar a la organización e implementar los ajustes requeridos. Para ello, el GEB contrató una asesoría técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.4 Salud y seguridad en el trabajo

Contribución ODS

ODS 8: Meta 8.5

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Proveedores y contratistas

Capitales

Humano e intelectual
Social y relacional

Para conocer la Política de Gestión del Sistema Integrado acceda al código QR aquí.



Gestión GEB

GRI 3-3; GRI 403-1)

Para el Grupo Energía Bogotá y sus filiales, es prioritaria la protección de la vida y la seguridad de sus trabajadores. Es por eso que “Primero la Vida” es su principal valor corporativo. El compromiso en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en la premisa “trabajo decente es trabajo seguro”.

El GEB ha diseñado, implementado y mantenido un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que da alcance y cumplimiento a los requerimientos normativos del Decreto 1072 de 2015, así como a la norma internacional ISO 45001:2018.

El Grupo ha consolidado una cultura de seguridad y salud en el trabajo basada en las mejores prácticas bajo el modelo de VISION ZERO para Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Seguridad de Procesos Basada en Riesgos (SPBR) para Seguridad de Procesos (SP). El modelo está orientado hacia la excelencia operacional y la mitigación del riesgo estratégico de ocurrencia de accidentes.

Para alcanzar el propósito de cero accidentes de trabajo, los trabajadores y contratistas del Grupo tienen el compromiso de priorizar el autocuidado de la salud (física, mental y emocional), comunicar cualquier situación de riesgo, prevenir situaciones de riesgo, detener el trabajo siempre que la actividad represente un riesgo grave e inminente, cumplir las “Reglas que Salvan Vidas”, actuar preventivamente y establecer controles que lleven los riesgos a un nivel mínimo.

Durante los últimos cinco años el GEB y sus filiales han desarrollado un Programa de Fortalecimiento de la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como mecanismo de gobernanza el GEB construyó de manera conjunta con los líderes de seguridad y salud en el trabajo de cada una de las filiales su modelo de gestión. Como parte de este modelo se definió y conformó el Comité “Primero la Vida” en cada una de las filiales. En esos comités se definen los lineamientos, directrices y estándares. Además se coordinan las estrategias y planes de acción que resultan del diagnóstico.





Impactos, riesgos y oportunidades

(CSA de S&P Global)

En su gestión del talento y el bienestar, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Transformación de la cultura de seguridad y salud en el trabajo en el sector eléctrico a través del liderazgo del GEB en la articulación y movilización de los actores clave (empresas de transmisión, contratistas y proveedores).	- Positivo - Real	 Realización de un ejercicio de alineación de requisitos SST, liderado por GEB y Enlaza, para contratistas del sector transmisión de energía eléctrica en Colombia.
Afectación de terceros y recursos naturales por incumplimiento de políticas, procedimientos y regulación en materia de salud y seguridad por parte de trabajadores y contratistas.	- Negativo - Potencial	 Implementación del modelo de seguridad de procesos basada en riesgos.  Análisis de brechas en seguridad de procesos y plan de acción estratégico para el cierre de las brechas.  Diseño e implementación de indicadores de gestión de la seguridad de procesos (proactivos y reactivos).  Programa de Implementación del Modelo de Seguridad de Procesos Basado en Riesgos del Center for Chemical Process Safety (CCPS).

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
<p>Riesgo</p> <p>Accidentes, lesiones graves o fatales de trabajadores y contratistas por incumplimiento de políticas, procedimientos y regulación en materia de salud y seguridad</p>	Corto plazo	Financiero, estratégico y reputacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación del Programa de transformación cultural en seguridad y salud en el trabajo. ● Plan Anual de gestión. ● Inspección y verificación al Cumplimiento de Procedimientos de Seguridad y SST, a los trabajos de alto riesgo y de afiliaciones a seguridad social. ● Verificación periódica de la competencia y formación del personal propio y de contratistas. ● Establecer indicadores de medición de las competencias y medición de desempeño en SST en cada uno de los niveles organizacionales y de contratistas. ● Aseguramiento o interventoría continua y en sitio del componente Seguridad y Salud en el Trabajo. ● Revisión y/o actualización periódica de procedimientos operacionales para actividades de alto riesgo. ● Aplicar el procedimiento y protocolos de investigación de accidentes e incidentes de alto potencial para el GEB. ● Seguimiento a la implementación de planes de acción derivados de las investigaciones de accidentes e incidentes. ● Ratificación del compromiso con la Seguridad Salud y Bienestar desde la Junta Directiva hacia los directorios, comités primarios, líderes de procesos y trabajadores. ● Implementación de la práctica del “Derecho a Negarse”. ● Evaluación de desempeño en seguridad y salud en el trabajo aplicada a todos los contratistas.



Hitos y resultados

- Diseño y avance en la implementación de los elementos de “Identificación de Peligros y Análisis de Riesgos” y “Reporte e Investigación de Incidentes de Seguridad de Procesos” desarrollado por el CCPS.
- (CSA de S&P Global)
- Se alcanzaron seis años sin accidentes fatales en empleados directos y contratistas.
- Se redujeron los accidentes con pérdida de tiempo (LTIFR) en un 68 % con respecto al 2022.
- Se realizaron más de 1.000 observaciones de comportamiento en todas las operaciones a través de los líderes de procesos y más de 600 rendiciones de cuentas sobre el desempeño en SST de los contratistas.
- Se avanzó en la identificación y priorización de escenarios de riesgo mayor, medidas de control y planes de contingencia en las filiales.
- Se alcanzó un nivel de madurez de acuerdo con la escala de Hearts and Minds del Energy Institute en la medición de percepción de cultura de seguridad y salud en el trabajo.



Métricas y metas

ESTADO ● Cumplida | ● En proceso | ○ No iniciado | ✗ No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Disminuir la frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo.	Frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR)*	≤ 1,25	2023	0,39 ●
		< 1,0	2025	0,39 ●
Generar buenas prácticas de SST.	Desempeño proactivo en SST	≥ 90 %	2023	97% ●
Mantener cero fatalidades para todos los trabajadores y contratistas del Grupo.	Ocurrencia de accidentes fatales	0	2023	0 ●

Lecciones aprendidas

- Las lecciones aprendidas de cada uno de los eventos de alto potencial y deben ser ampliamente socializadas con todas las filiales. Es igualmente necesario socializar los eventos de alto potencial que ocurren en otras empresas del sector. Las acciones que apliquen a una filial se deben incluir como controles operacionales en el plan de trabajo.

Las lecciones aprendidas forman parte de la estructura de reuniones de SST, charlas de seguridad, charlas preoperacionales y tableros de gestión a la vista.

*Para contratistas y trabajadores directos. Resultados expresados con un K= 1'000.000.

04

**PORTAFOLIO
SOSTENIBLE Y
COMPETITIVO**



4.1 Desempeño económico



Contribución ODS

ODS 8: Metas 8.1, 8.2

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Proveedores y contratistas

Capitales

Financiero
Humano e intelectual
Operacional

Gestión GEB

GRI 3-3; GRI 403-1)

El alto desempeño financiero del GEB y sus filiales ha permitido la expansión de sus operaciones y su crecimiento. Ese crecimiento es una condición necesaria para asegurar la contribución del GEB al cierre de brechas sociales y al alivio de la pobreza energética en los países en los que hace presencia.

El desempeño financiero y el crecimiento de los negocios posicionan al GEB como líder de la transición energética en Latinoamérica, y motor de desarrollo y de progreso social a nivel regional, nacional y local. El crecimiento y los resultados financieros del GEB muestran cómo, a pesar de los difíciles retos de los entornos locales, regionales, nacionales y globales, el grupo es una compañía sólida, confiable, y comprometida con la generación de valor para todos sus grupos de interés.

Para alcanzar los altos niveles de desempeño económico del 2023, el GEB implementó las siguientes estrategias:

- **Estrategia de financiación:** consiste en la consecución de recursos en condiciones favorables de mercado, y acorde a la generación de ingresos de la compañía, y propendiendo mantener el grado de inversión y optimizar el perfil de deuda de la compañía.
- **Estrategia de relación con el inversionista:** permite articular y desarrollar la tesis de inversión del GEB y comunicar la visión estratégica, operativa y financiera al mercado de capitales, inversionistas de renta fija y renta variable, calificadoras de riesgo, financiadores y otros grupos de interés.
- **Estrategia de gestión de riesgos financieros:** incluye el monitoreo y gestión de los riesgos financieros, la evaluación de las exposiciones y su magnitud. Incluye también el análisis de estrategias de mitigación, incluyendo coberturas naturales y financieras. Estas últimas para reducir los riesgos mediante el uso de instrumentos financieros derivados, aprobados por la Junta Directiva.
- **Estrategia de seguros:** busca aumentar la eficiencia en el aseguramiento de activos, personas, bienes e intereses, mediante coberturas de riesgos transferibles al mercado de seguros y reaseguros, con términos y condiciones eficientes.

(GRI 3-3)

Estas estrategias están apoyadas por una Política Financiera con alcance a filiales controladas, que busca principalmente:

- **El control financiero:** asegura el cumplimiento de la regulación contable, financiera y fiscal. Mitigación de riesgos financieros: gestiona el riesgo de la tasa de cambio y de la tasa de interés, utilizando coberturas naturales o financieras.
- **La liquidez:** garantiza el cumplimiento de las obligaciones de pago y la inversión adecuada de los excedentes de caja.
- **La financiación:** optimiza la estructura de financiamiento y asegura los recursos necesarios para atender los requerimientos de caja, con un balance adecuado de acreedores.
- **Acciones:** aseguran el cumplimiento de los requisitos para hacer emisiones o recompra de acciones, garantizando los derechos y asegurando la debida comunicación con los accionistas.
- **Seguros:** mantiene un adecuado nivel de aseguramiento de los activos, personas y operaciones.
- **Comunicación:** fortalece la relación con los grupos de interés y consolida la reputación del grupo en los mercados de capitales.



Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 203-2; GRI 413-1; GRI 413-2)

En su gestión de los asuntos económicos, el Grupo ha identificado riesgos y oportunidades, y sus impactos. Para cada uno de ellos ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Pérdida de valor de la acción, menores dividendos para accionistas y pérdida del grado de inversión (reducción en la calificación de riesgo) como consecuencia del incumplimiento del plan de negocio.	- Negativo - Real	<p>Estructuración y Seguimiento al plan financiero del negocio y reunión mensual con filiales.</p> <p>Aplicación de procedimientos financieros y reportes transversales trimestrales.</p> <p>Implementar la estrategia de recomposición de deuda en condiciones consistentes con la generación de ingresos.</p> <p>Reconocimiento de costos y protección de rentabilidad.</p> <p>Búsqueda de aliados/socios estratégicos para diversificar riesgos y aprovechar conocimientos técnicos específicos y de operación en nuevas geografías.</p>
Pérdida económica y baja rentabilidad para accionistas como consecuencia de aprobar y desarrollar proyectos de inversión que no estén alineados con la estrategia definida por el GEB	- Negativo - Real	<p>Actualización y seguimiento al Plan Estratégico de largo plazo.</p> <p>Monitoreo y control de la política, procedimientos para la evaluación de inversiones y nuevos negocios.</p> <p>Análisis y evaluación de Inversiones de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos en el Proceso de Desarrollo de Nuevos Negocios.</p> <p>Identificación de Riesgos del proyecto de inversión.</p>

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Cambios normativos que impacten negativamente los intereses del GEB.	Corto y mediano plazo	Financiero y estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Definición y ejecución de una agenda regulatoria estratégica que contemple i. Seguimiento legislativo y regulatorio, ii. Participación en gremios, iii. Gestión del Grupo con alto gobierno. Planes de comunicación interna y externa y relaciones públicas.
Dificultad para acceder a recursos, refinanciación y costo o restricciones de deuda como consecuencia de: i. Condiciones de mercado, ii. Exposición a tasas de interés y de cambio, iii. Pérdida de grado de inversión por la Nación, iv. Riesgo político.	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación y ejecución de alternativas de refinanciación o cambio de moneda ante la existencia de condiciones de mercado favorables. Seguimiento permanente sobre el contexto económico y financiero (factores de riesgo), así como sobre sus contrapartes financieras. Evaluación y ejecución de coberturas financieras cuando sea requerido. Disponibilidad de fondos para cubrir las obligaciones de servicio de deuda a través del análisis y monitoreo del flujo de caja en el corto plazo. Negociación de cláusulas de contratos de empréstito, garantías en línea con las mejores prácticas de mercado y precedentes del GEB. Diversificación de fuentes de financiamiento.

Hitos y resultados

En el 2023, el GEB alcanzó ingresos operacionales de COP 7,978b, 16 % más que en 2022. Adicionalmente, logró un EBITDA de 5,197b, superior en un 7% a la cifra de 2022. La utilidad neta se ubicó en 2,767b y la controlada en 2,592b.

Financiación

- Refinanciación de las obligaciones de EEBIS / TRECESA con el Deutsche Bank hasta por 143 millones USD (crédito con el BAC, con garantía del GEB), y emisión de cartas de crédito para respaldar obligaciones de corto plazo de TRECESA. Esto con el objetivo de mantener la propiedad y valor de la inversión en Guatemala y garantizar la liquidez necesaria.
- Sustitución de todos los créditos indexados a Libor por Secured Overnight Financing Rate (SOFR).
- Obtención del concepto favorable de endeudamiento plurianual del Departamento Nacional de Planeación para anticipar el financiamiento del plan de inversiones 2023-2027.
- Emisión del primer bono sostenible en USD en el mercado internacional, por valor de 400 millones USD.
- Elaboración del primer Marco de Financiación Sostenible que tiene como principal objetivo establecer los criterios bajo los cuales el GEB realiza transacciones de financiación sostenibles; este Marco fue verificado por S&P Global (Second Party Opinion), alineados con los principios para la emisión de bonos de sostenibilidad del International Capital Market Association (ICMA) y para la emisión de bonos y préstamos verdes y sociales de ICMA y otras organizaciones internacionales.
- Prepago del crédito sindicado del GEB por 319 millones USD con vencimiento en junio 2024.
- Refinanciación del crédito intercompañías de TGI con GEB mediante la celebración de un club deal hasta por COP 1,5 billones.

Relación con el Inversionista

- Habilidad de nuevos canales de comunicación con los accionistas para atender sus consultas e inquietudes.
- Optimización del proceso de pago de dividendos para asegurar su agilidad y atender las expectativas de los accionistas.
- Diseño de un boletín trimestral de accionistas con información de interés sobre el desempeño de la compañía y sección inversionistas de la página web del GEB.
- Optimización de los tiempos de respuesta para la atención de solicitudes de los accionistas (más de 450 requerimientos).

Gestión de riesgos financieros

- Cálculo de exposición al riesgo de tasa de cambio, tanto para el GEB Individual como para el GEB Consolidado (grupo económico).
- Cálculo del EBITDA ajustado por moneda (USD, BRL y PEN) con el fin de identificar la cobertura natural de los flujos de negocio con respecto al pago de intereses en moneda extranjera.
- Análisis de los efectos ante el cambio de moneda funcional de TGI a COP, en virtud de la disminución de cobertura natural vía activos denominados en USD para el Grupo Económico.
- Adquisición de coberturas financieras ante una eventual superación del nivel de tolerancia al riesgo cambiario, a través de Cross Currency Swap (CCS) y de forwards sobre tasa de cambio (USD-COP y USD-PEN).
- Actualización del modelo de cupos de contraparte (MACC) para evaluar el riesgo de crédito de las diferentes entidades financieras.

Seguros

- Contratación de la póliza de Cyber GAP que otorga cobertura a aquellos daños materiales ocasionados por ataques cibernéticos.
- Aseguramiento de los riesgos bajo condiciones eficientes y competitivas en costo con referencia al mercado y compañías del sector.
- Contratación de la póliza de Responsabilidad Civil Ambiental para el GEB.



5. Estrategia de Financiación Sostenible.

MARCO DE FINANCIACIÓN SOSTENIBLE

Establece los lineamientos bajo los cuales el GEB desarrolla transacciones de financiamiento sostenible a través de la emisión de bonos, préstamos, derivados, entre otros.

El Marco se encuentra alineado a los siguientes principios y buenas prácticas de financiación sostenible:

- Principios para bonos verdes, sociales y sostenibles del **International Capital Markets Association (ICMA)**.
- Principios para préstamos verdes y sociales de **Loan Market Association (LMA)**, **Asia Pacific Loan Market Association (APLMA)** y **Loan Syndication & Trading Association (LSTA)**.

Categorías elegibles



Social:

- Empoderamiento y progreso socioeconómico.
- Acceso a servicios esenciales.
- Acceso a infraestructura básica.
- Generación de empleo.



Ambiental:

- Control y prevención de la contaminación.
- Energía renovable.
- Eficiencia energética.
- Adaptación al cambio climático y economía circular.
- Protección de la biodiversidad.

Verificación Externa

- El Marco de Financiación Sostenible cuenta con la verificación de **S&P Global (Second Party Opinion)**, quien evaluó los proyectos verdes y sociales del GEB y determinó que los proyectos se encuentran alineados con estándares internacionales.
- Se resalta el compromiso del **GEB** en términos de cambio climático y su **gestión robusta de los asuntos de derechos humanos**.
- Además identificó que el marco se encuentra alineado parcialmente a la Taxonomía de la Unión Europea.

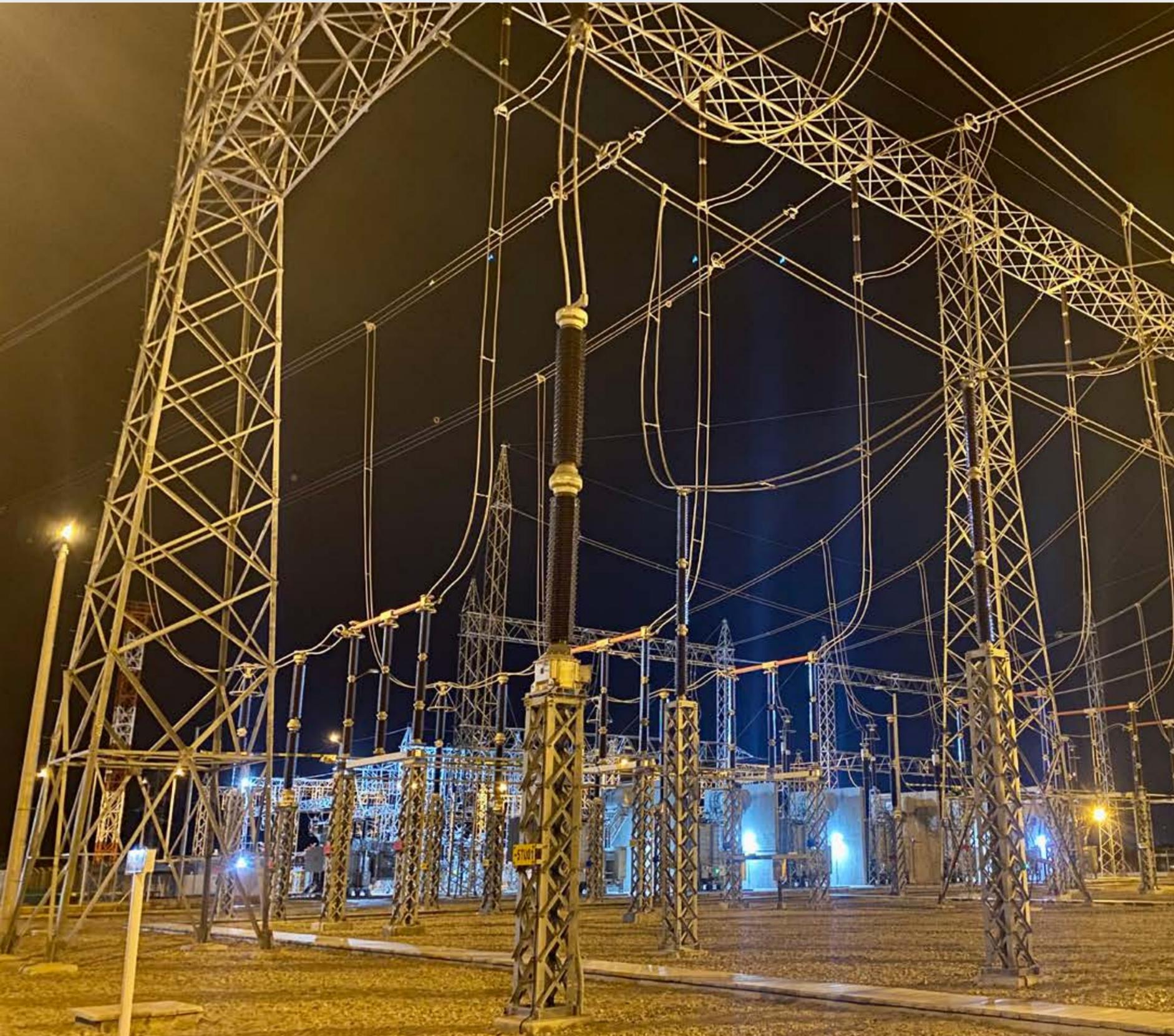
BONO SOSTENIBLE

Primera emisión colombiana en el mercado internacional de capitales por **USD 400 millones**.

Demanda	2,8 veces con la participación de 96 inversionistas de Estados Unidos, Europa, Asia y Suramérica.
Uso	Refinanciación de deuda y financiación del plan de inversiones (2023 – 2027) con el compromiso de destinar USD 400 millones a la financiación o refinanciación de proyectos sociales y ambientales elegibles.
Plazo	10 años
Equipo estructurador	J.P. Morgan Securities LLC (J.P. Morgan), Santander US Capital Markets LLC (Santander) y Scotia Capital (USA) Inc. (Scotiabank).
Calificación	Baa2 (Moody's) / BBB (Fitch).
Cotización	Listado en SGX y reconocimiento bajo el marco de Sustainable Fixed Income Initiative.
Alineación ICMA	Alineado con los principios de bonos verdes, sociales y sostenibles.



S&P Global
Ratings



Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Lograr el resultado operativo presupuestado.	EBITDA controlado (en billones)	COP 3,4 billones	2023	COP 3,57 billones <input checked="" type="radio"/>
Lograr el resultado financiero presupuestado.	Utilidad neta	COP 2,6 billones	2023	COP 2,59 billones <input checked="" type="radio"/>
Lograr la rentabilidad esperada.	Retorno sobre capital invertido (ROIC, por sus siglas en inglés) del Grupo	9,1%	2023	10,4 % <input checked="" type="radio"/>
Mediano y largo plazo				
Lograr el crecimiento financiero esperado.	EBITDA proporcional (en billones)	COP 10 billones	2030	COP 8,5 billones <input type="radio"/>

Lecciones aprendidas

La adopción de prácticas financieras sostenibles, como la emisión de bonos con etiqueta ESG, no solo promueve la responsabilidad corporativa, sino también puede generar valor a largo plazo. La lección clave para el equipo financiero es que la sostenibilidad financiera es una estrategia inteligente para asegurar la viabilidad a largo plazo en un mundo consciente del impacto empresarial.

Adicionalmente, logramos ser pioneros en este tipo de financiamientos en el país, evidenciando la importancia de tener un buen relacionamiento con inversionistas, especialmente para consolidar su entendimiento alrededor de los desafíos y oportunidades de la transición energética en la región.

4.2 Transición energética

Contribución ODS

ODS 7: Metas 7.2, 7.3
ODS 9: Metas 9.1, 9.4, 9.5
ODS 12: Metas 12.2, 12.4
ODS 13: Metas 13.1, 13.3

Grupos de interés impactados

Inversionistas y accionistas
Junta Directiva
Filiales
Comunidades locales
Estado
Clientes
Gremios y asociaciones

Capitales

Financiero
Humano e Intelectual
Operacional

Gestión GEB

(GRI 3-3)

La transición energética consiste en la transformación de un sistema energético dominado por los combustibles fósiles a uno basado principalmente en el uso de fuentes de energía renovables y tecnologías de bajas emisiones de carbono. El Grupo Energía Bogotá (GEB) busca crear condiciones favorables para una transición energética justa. Esto es, competitiva, flexible, segura, económicamente eficiente, con una distribución justa de los costos y beneficios asociados, y asegurando una contribución efectiva a la prosperidad local.



Impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 2-25; CSA de S&P Global)

En su gestión de la transición energética justa, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Aumento del acceso equitativo al gas y a la energía eléctrica a poblaciones vulnerables, mediante la construcción y operación de infraestructura de transporte y distribución.	- Positivo - Real	Participación en procesos (licitaciones) que tengan como propósito la construcción y operación de infraestructura para el transporte y la distribución de energía y gas natural, y operar esa infraestructura a costos competitivos. Adquisición de infraestructura de transporte de energía eléctrica y gas que contribuya a mejorar el acceso de estos energéticos a precios competitivos.
Contribución a la equidad social y al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades donde opera el Grupo y al mejoramiento de los procesos agroindustriales en zonas rurales mediante la sustitución de leña por gas natural.	- Positivo - Real	Construcción, expansión y operación de infraestructura de transporte y distribución de gas natural hacia zonas, urbanas y rurales, con poblaciones pobres que no tienen acceso a este energético limpio
Mejora de la calidad del aire y las condiciones de salud en zonas rurales y urbanas, mediante la sustitución de combustibles líquidos, carbón y leña por gas natural y energía eléctrica.	- Positivo - Real	Transporte y entrega en las ciudades con problemas de contaminación del aire, de gas natural para los sectores industrial, doméstico y del transporte. Transporte de gas natural hacia las plantas de generación térmica para sustituir el consumo de carbón y combustibles líquidos. Aseguramiento del flujo continuo, a bajos costos, de energía eléctrica para satisfacer la demanda creciente de la movilidad eléctrica, pública y privada.
Diversificación de la matriz energética en los países en los que opera el Grupo, para disminuir los riesgos y costos del desabastecimiento de energía.	- Positivo - Real	Aumento de la eficiencia operacional y mejoramiento continuo de la estructura de costos para mantener y mejorar la competitividad y facilitar la expansión de las energías limpias y el gas natural. Operar y construir infraestructura de transmisión que contribuya a aumentar la redundancia de los sistemas interconectados, para disminuir los riesgos de desabastecimiento y controlar los costos.
Aumento de las emisiones de GEI en los países en los que opera el Grupo, principalmente las filiales de transporte y distribución de gas.	- Negativo - Potencial	Buscar la expansión, acceso y competitividad de las fuentes no convencionales de energía mediante la construcción y operación de líneas de transmisión. Optimización de los costos y el aumento de la eficiencia de los procesos industriales de transmisión para facilitar el acceso a fuentes no renovables de energía. Transportar y distribuir gas natural para facilitar la sustitución de carbón, leña y combustibles líquidos en los sectores, industrial, de transporte y doméstico



Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Cambios normativos que impacten Costos asociados a la transición energética.	Largo plazo	Estratégico y financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisar de manera continua la estructura de costos de los procesos industriales de transporte y distribución de gas natural y energía eléctrica para detectar oportunidades de optimización de costos. ● Monitorear el desarrollo de nuevos avances tecnológicos que contribuyan a la eficiencia energética y a la disminución de las emisiones de GEI.
Descontento y protesta social por el aumento de los precios de la energía.	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructuración de tarifas y precios aceptables para los consumidores, a través de la eficiencia en los procesos de construcción, operación, mantenimiento y administración de la infraestructura de transporte y distribución de energía eléctrica y gas.
Oportunidades			
Acceso a fuentes de financiación que valoren el desempeño del Grupo en materia de sostenibilidad.	Mediano plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantener altos estándares de desempeño en materia ambiental, social y de gobierno corporativo. ● Asegurar la gestión integrada de los equipos de sostenibilidad, financieros, jurídicos y de la operación para asegurar el logro de las metas de sostenibilidad.
Aumento de la eficiencia energética y el desarrollo de tecnologías limpias.			<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinación entre las estrategias de innovación y la climática del GEB, para identificar oportunidades para el mejoramiento de la eficiencia energética de sus procesos industriales y para el desarrollo de tecnologías limpias



Hitos y resultados

• (Propio 1 - Transición energética)

El 49% de las inversiones del Grupo en el 2023 contribuyen a la transición energética.

• (CSA de S&P Global)

0,93 % de los contadores usados en el 2023 en la red de distribución de ElectroDunas fueron medidores inteligentes.

Infraestructura de Transmisión de Energía:

• Enlaza ha iniciado la construcción del tramo entre la subestación La Loma y Cuestecitas, como parte del proyecto Colectora. Este tramo facilitará la conexión de energía renovable (eólica) generada en La Guajira con el Sistema Interconectado Nacional.

• Compra de Transnova línea de transmisión de 34,5 kilómetros en Guatemala, que transportará energía renovable al sistema interconectado.

Conexiones de gas natural:

• Cálidda llevó gas natural a más de 1,75 millones de usuarios en el año 2023.

• Cálidda firmó ocho nuevos contratos con estaciones de servicio para suministrar gas natural vehicular, lo que resultó en un aumento de ingresos de más de 830,000 USD.

• Cálidda realizó más de 600.000 nuevas conexiones.

• Se destinaron 3,5 millones USD en financiamiento para la conversión de vehículos a gas natural en el sector de Gas Natural Vehicular (GNV), a través de Cálidda.

• Contugas prestó el servicio de Gas Natural a más de 45.000 habitantes de la región de Ica.

Distribución de energía eléctrica:

Electrodunas en el 2023 llegó a más de 249.000 usuarios residenciales y a más de 20.000 usuarios comerciales.

Energías renovables:

• ElectroDunas construyó una planta solar de 500 KWp.

• TGI ejecutó tres pilotos de sistemas fotovoltaicos en dos puntos de conexión y una estación de compresión para el consumo eléctrico del alumbrado.

• TGI desarrolló un piloto para incorporación de un sistema de producción de hidrógeno distribuido en vehículos, el cual reducirá emisiones y consumo de combustible.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Cuantificar las inversiones del Grupo a la transición energética.	Millones de dólares invertidos a la transición energética		NA	223 millones
Medir el número de conexiones de distribución de gas realizadas en Perú.	Utilidad neta en dólares Número de conexiones de distribución de gas realizadas	2 millones	2030	1,2 millones <input type="radio"/>
Mediano y largo plazo				
Cuantificar la distancia de líneas de transmisión en operación en Guatemala, Brasil y Colombia.	Kilómetros de líneas de transmisión en operación	8.900 kilómetros	2030	3.255 kilómetros <input type="radio"/>

Lecciones aprendidas

La planificación y gestión coordinada entre las diferentes agencias del gobierno y las empresas es necesaria para asegurar una transición energética económicamente eficiente y socialmente justa. La entrada oportuna en servicio de los proyectos de transmisión de energía es una condición necesaria para asegurar el logro de las metas de la transición, y para asegurar el acceso de energía eléctrica, a bajos costos, a comunidades que carecen de ella. En este sentido es necesario buscar la mejora en la coordinación y desarrollo de los procesos de licenciamiento ambiental, consultas previas, gestión social, financiamiento etc.

De manera similar, la viabilidad económica, la eficiencia, y la oportunidad de los procesos de transporte y distribución de gas natural también requieren de procesos coordinados de planificación y gestión entre las entidades estatales y las empresas.

El GEB y sus empresas filiales deben mantener estrechas y permanentes relaciones con las agencias relevantes de los gobiernos, y con otras empresas del sector. Esto permite asegurar la coordinación de los procesos de planificación y gestión. La gestión coordinada entre las empresas y las entidades del gobierno puede contribuir a la mayor eficiencia y, por esta vía, facilitar el objetivo común de contribuir, mediante estructuras competitivas de costos, a cerrar brechas sociales y a aliviar la pobreza energética.



4.3 Innovación

Contribución ODS

ODS 7: Metas 7.2, 7.3
ODS 9: Metas 9.4, 9.5

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Junta Directiva/Alta Dirección
Clientes
Filiales

Capitales

Financiero
Humano e intelectual
Operacional

Consultar la política en el QR



Gestión GEB

(GRI 3-3)

La innovación es una condición necesaria para mantener y aumentar la posición competitiva del GEB y sus empresas. Mediante su modelo de gestión y estrategia de innovación, el GEB origina, madura y materializa ideas con potencial innovador y de alto impacto que mejoren su competitividad y la de sus filiales, respondiendo de esa manera a las expectativas de sus grupos de interés.

En el año 2023 se adoptó la Política de Innovación. Esta tiene como propósito desarrollar capacidades de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) que contribuyan al mejoramiento de la posición competitiva del Grupo, y a la sostenibilidad de sus actividades.

En el 2023 se puso en operación el Comité de Innovación. Este comité hace recomendaciones relacionadas con inversiones en venture capital, incentivos, y proyectos transformadores relacionados con la cultura, entre otros. Está integrado por directivos del Corporativo del Grupo y de sus filiales, y por asesores externos.

Impactos, riesgos y oportunidades

El Grupo ha identificado impactos, riesgos y oportunidades asociados a su gestión de innovación. Para cada uno de ellos ha identificado y adoptado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Aporte al crecimiento y maduración de los ecosistemas de innovación locales.	- Positivo - Potencial	Modelo de gestión de innovación centrado en la colaboración con ecosistemas de innovación. Colaboración con startups nacionales y extranjeras.

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Cambios contundentes en los modelos de negocio, en las expectativas del sector energético y en la normatividad, derivado de la transición energética global que afectan los negocios actuales del Grupo.	Largo plazo	Estratégico	● Trabajo con ecosistemas en todo el mundo y evaluación de la manera en que estos cambios impactan el negocio.
Oportunidades			
Nuevas oportunidades de negocio derivadas de la transición energética.	Mediano y largo plazo	Estratégico	● Estrategia de innovación donde se monitorea y prueba diferentes tecnologías y modelos de negocio.

Hitos y resultados

- Según la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el GEB pasó de la posición 305 en 2021 a la posición 43 en 2023 en el ranking de las empresas más innovadoras de Colombia. Ocupa actualmente la octava posición en el ranking Top 100 Open Corps. Estos logros son consecuencia de la consolidación de la estrategia de innovación del Grupo Empresarial. La estrategia incluyó el establecimiento de un equipo de expertos dedicado a la innovación, el incremento del presupuesto para los programas de innovación, la mayor participación en el ecosistema de innovación, y el incremento de trabajo colaborativo con universidades y startups.

(CSA de S&P Global)

- El gasto en I+D en el 2023 fue de 7,150 millones USD, viéndose representado este valor como el 0,93 % de las ventas en el año.

- Se tuvieron 52 puestos destinados a los asuntos de I+D.

● Innovación abierta

(CSA de S&P Global)

Colaboración con startups: el GEB participó en el programa internacional Incubatenergy Labs del Electric Power Research Institute y en el programa local (ClimaTech Accelerator de Connect).

● Lanzamiento de alianza con Wayra Hispam de Telefónica Movistar:

el GEB busca con esto facilitar la operación de dichos programas que hacen parte de esta alianza, y tener un relacionamiento ágil con startups.

● Convocatoria y conexión con 298 startups:

en el 2024 el GEB se propone continuar con la ejecución de siete de los 12 pilotos de innovación ya comenzados, e inició la ejecución de tres nuevos pilotos.

● Colaboración con universidades:

en alianza con la Universidad de los Andes el GEB busca desarrollar casos de uso de analítica de datos para sus negocios. En desarrollo de esta iniciativa se financiaron tres estudiantes de maestría y la participación en el bootcamp 3dE con invitados de 10 universidades de Bogotá.

● Hoja de ruta de innovación abierta:

a través de la filial peruana Dunas Energía, el Grupo Empresarial está en proceso de invertir en el primer fondo de capital emprendedor.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023	
Corto plazo					
Madurar ideas de innovación a fase de incubación (fase 2)	Millones de dólares invertidos a la transición energética	16	2023	21	<input checked="" type="radio"/>
Madurar ideas de innovación a fase de demostración (fase 3)	Utilidad neta Número de conexiones de distribución de gas realizadas	8	2023	8	<input checked="" type="radio"/>
Mediano y largo plazo					
Contribuir a la generación de EBITDA del GEB	EBITDA de innovación	12 millones USD	2027	0 millones USD	<input type="radio"/>
		13 millones USD	2030		

Lecciones aprendidas

Es necesario fortalecer las capacidades internas de los equipos para asegurar la consistencia y fluidez del proceso innovador: la documentación, la gestión de las aprobaciones necesarias y la creación de casos de negocio. Para alinear las expectativas y fomentar la efectiva participación de los directivos y trabajadores es necesario facilitar un mayor involucramiento en el proceso de innovación.

En la medida que los procesos de innovación se consolidan, surge el desafío de desarrollar métricas robustas para la medición de los beneficios financieros de la innovación. La relevancia de este desafío es mayor en cuando se está construyendo la cultura de innovación, se están consolidando los procesos, se inicia el escalamiento de los primeros proyectos y se están adoptando nuevas formas de trabajo.

Para superar estos desafíos, el GEB ha venido fortaleciendo sus mecanismos de seguimiento y habilitando herramientas de control y acceso a la información. Además, mantiene un proceso de capacitación para consolidar una cultura que valore la innovación. Ese proceso de capacitación incluye la designación de dinamizadores de innovación, y charlas con expertos externos.

4.4 Ciberseguridad

Contribución ODS

ODS 9: Metas
ODS 16: Metas

Grupos de interés impactados

Trabajadores
Contratistas
Inversionistas
Gobierno

Capitales

Intelectual

Para conocer la política de seguridad de la información y ciberseguridad ingrese al código QR aquí



Gestión GEB

(GRI 3-3; CSA de S&P Global)

El Grupo Energía Bogotá (GEB) ha adoptado una política y una estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad para reducir y gestionar los ciberriesgos, e incrementar la madurez de la ciberseguridad de todos los sistemas de la organización. Mediante esa política ha asumido el compromiso de velar por la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los activos de información y los ciberactivos.

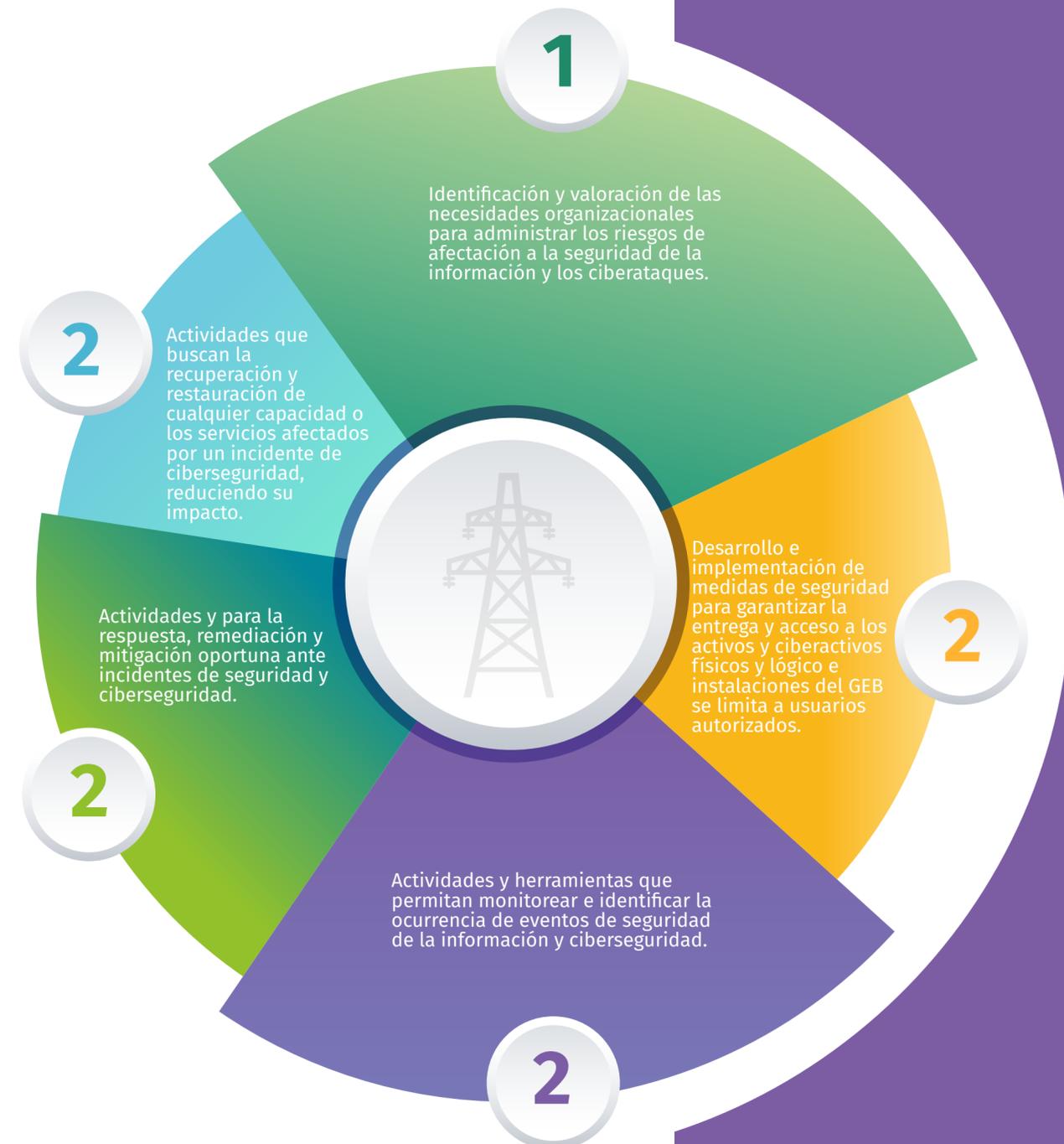
La estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad está basada en los estándares del National Institute of Standards and Technology (NIST). Esta ha permitido, mediante un enfoque integral y escalado, sincronizar los objetivos comerciales y los de seguridad de la organización. Además, al tener cobertura sobre el corporativo y todas las filiales, la estrategia orienta el fortalecimiento de los procesos, el intercambio de información y fortalece las medidas de ciberseguridad en el Grupo.

(CSA de S&P Global)

El Grupo cuenta con un Security Operations Center (SOC) que opera las 24 horas del día en la detección, monitoreo y gestión de eventos que pudieran comprometer la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

(CSA de S&P Global)

El Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva hace seguimiento a la estrategia, e indica los asuntos que considera relevantes en materia de seguridad de la información y ciberseguridad. Identifica los riesgos emergentes relevantes y aprueba las medidas y medios para gestionarlos alineado a los objetivos de negocio y de ciberseguridad.



Para alinear la estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad con los objetivos estratégicos del Grupo Empresarial, se han definido los siguientes objetivos:





Impactos, riesgos y oportunidades

En su gestión de la ciberseguridad, el Grupo ha identificado diferentes impactos, riesgos y oportunidades para los cuales ha definido e implementado medidas de respuesta:

Impactos	Caracterización	Mecanismos para remediar o prevenir impactos negativos / Medidas para potenciar impactos positivos
Aumento de la conciencia de los trabajadores en seguridad de la información y ciberseguridad, con el objetivo de fomentar y mejorar su capacidad de detección y respuesta ante posibles ciberataques.	- Positivo - Real	Publicación mensual de boletines con noticias de interés en seguridad de la información y ciberseguridad. Generación de pruebas periódicas de ingeniería social para incentivar la prevención.

Riesgos y oportunidades	Horizonte	Efectos	Medidas para gestionar los riesgos y las oportunidades
Riesgo			
Pérdida de los activos críticos de la operación y interrupción del negocio.	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de las recomendaciones del Consejo Nacional de Operación (CNO) en el marco del proyecto de ciberseguridad. ● Implementación de controles que permiten detectar, prevenir y mitigar posibles incidentes de ciberseguridad, entre estos el uso de doble factor de autenticación, monitoreo continuo a través del SOC, herramientas de detección y bloqueo de actividades inusuales. ● Generación de innovaciones para proteger la infraestructura digital, mediante desarrollos a la medida que apoyan la gestión de talento humano, facilitando las solicitudes de personal (viáticos, permisos, novedades de nómina), la gestión documental, donde se automatiza, digitaliza y controla la información que se maneja en la organización.
Pérdida de información y datos debido a amenazas cibernéticas emergentes o de día cero.	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Renovación y adquisición de tecnologías para reforzar controles, detectar, prevenir y/o mitigar incidentes de ciberseguridad.
Pérdida de información por fallas de las operaciones o ataques cibernéticos realizados a terceros (proveedores y contratistas) que posean información crítica del Grupo.	Corto plazo	Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación del Manual de seguridad de la información y ciberseguridad para contratistas. ● Inclusión de cláusulas en los contratos con terceros que obligan el cumplimiento de las políticas y lineamientos de seguridad de la información y ciberseguridad del Grupo.
Oportunidades			
Adquisición de tecnologías de inteligencia artificial y machine learning para identificar patrones de ataque, automatizar la detección de amenazas y mejorar la capacidad de respuesta, como respuesta al aumento en la frecuencia de los ataques cibernéticos y las nuevas tácticas utilizadas por los hackers.	Mediano plazo	Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipos de trabajo interdisciplinarios para identificar riesgos relacionados a inteligencia artificial y machine learning. ● Definición del gobierno, arquitectura y tecnología requeridos.

Métricas y metas

ESTADO Cumplida En proceso No iniciado No cumplida

Objetivo	Indicador	Meta	Año meta	Resultado 2023
Corto plazo				
Fortalecer el sistema de gestión de seguridad de la información por dominio de seguridad.	Nivel madurez del sistema de seguridad de la información y ciberseguridad.	≥ 85 %	2023	85% <input checked="" type="radio"/>
Gestionar y solucionar los requerimientos e incidentes de tecnología de la información en tiempo y forma dentro de los acuerdos servicio (ANS - Acuerdo de servicios - contractuales con BPO - Business Process Outsourcing), calidad y oportunidad.	Porcentaje de requerimientos e incidentes gestionados y solucionados.	≥ 95 %	2023	100% <input checked="" type="radio"/>
Proteger la infraestructura y aplicaciones del GEB de posibles brechas de seguridad.	Porcentaje de vulnerabilidades de seguridad detectadas y mitigadas.	≥ 95 %	2023	100% <input checked="" type="radio"/>
Proteger la infraestructura y aplicaciones del GEB de posibles brechas de seguridad.	Porcentaje de trabajadores que no han detectado y notificado satisfactoriamente las pruebas de ingeniería social.	≥ 30%	2023	23% <input checked="" type="radio"/>

Lecciones aprendidas

Con base en los resultados de las pruebas de ingeniería social, se identificó la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad. Esto, mediante la concienciación de los trabajadores como primera línea de defensa y mediante el fortalecimiento de las herramientas de protección con que actualmente se cuenta.

Es necesario contar con una plataforma (actualmente en proceso de estructuración) que permita el desarrollo de cursos sobre seguridad de la información y ciberseguridad, y desarrollar campañas de ingeniería social que contribuyan al fortalecimiento de la cultura de los trabajadores como primera línea de defensa en la organización.

Hitos y resultados

- En los últimos tres años no se han presentado incidentes de seguridad conducentes a la materialización de riesgos con impacto financiero.
- Se adquirió una póliza de protección de datos y seguridad informática. (CSA de S&P Global)
- No se recibieron notificaciones de autoridades regulatorias o peticiones, quejas o reclamos de clientes sobre violación a la privacidad de su información.
- (CSA de S&P Global)
No se recibieron notificaciones de autoridades regulatorias o peticiones, quejas o reclamos de clientes sobre violación a la privacidad de su información.
- Implementación de tecnologías como el uso de un múltiple factor de autenticación, el cifrado de equipos, el control de acceso a los datos corporativos y mecanismos de detección y respuesta ante amenazas avanzadas.
- Fortalecimiento de la conciencia y habilidad de los grupos de interés para detectar y responder lo antes posible ciberataques, a través de piezas de comunicación, webinars y ejercicios de ingeniería social.
- Ampliación del alcance y cubrimiento en el marco del día de la ciberseguridad a las filiales, generando mayor impacto y participación de los líderes y trabajadores.



Grupo
Energía
Bogotá