



Informe de Gestión
2011
Sostenible



ENERGIJA
de Bogotá



Contenido

I	Carta de la Presidente	0	1	Accionistas	0
II	Nuestra organización	0		<ul style="list-style-type: none">• Balance de la economía en Colombia 2011• Gestión financiera 2011• Gestión del portafolio accionario• Gestión auditoría interna• Gestión integral del riesgo• Proceso definición de prácticas de clase mundial• Marca y Reputación: Comunicaciones e Imagen Corporativa	<ul style="list-style-type: none">0000000
III	Gobierno Corporativo y Transparencia	0			
IV	Ciudadanía Corporativa	0			
V	Sistema de Gestión Integrado	0	2	Clientes	0
VI	Responsabilidad Corporativa	0		<ul style="list-style-type: none">• Propuesta de Valor: Eficiencia, Confiabilidad, Oportunidad, Calidad, Seguridad, Valor Agregado, Precios Competitivos	<ul style="list-style-type: none">0
			3	Representantes del Sector Ambiental	0
				<ul style="list-style-type: none">• Gestión Ambiental Corporativa• Gestión Ambiental en la Infraestructura de Transmisión• Informe Gestión Social y Ambiental Embalse de Tominé• Informe Gestión Social y Ambiental Embalse de Muña	<ul style="list-style-type: none">0000





4 Colaboradores

- Política de Protección para las Personas, Activos y Operaciones Tecnológicas de las Empresas del Grupo Energía de Bogotá 0
- Gestión de Recursos Informáticos: Principales Logros, Oportunidades de Mejora y Retos 2012. 0
- Gestión de Recursos físicos: Principales Logros, Oportunidades de Mejora y Retos 2012 0
- Salud y Seguridad Ocupacional 0
- Gestión del Recurso Humano 0
- Principales Logros – Grupo de Interés Colaboradores 0

5 Comunidades donde Operamos

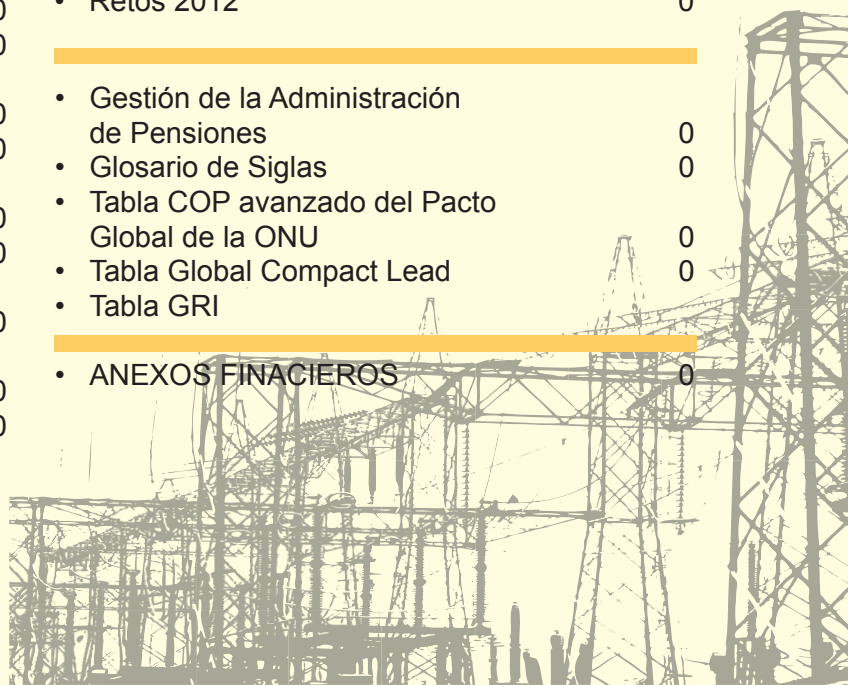
- Fundación Grupo Energía de Bogotá 0
- Política de Gestión Social 0
- Importancia de los Derechos Humanos en el Grupo Energía de Bogotá 0
- Transmisión de Energía como Componente del Desarrollo de la Región 0
- Plan Estratégico Corporativo (PEC) Fundación Grupo Energía de Bogotá 0
- Pilares Estratégicos 2011 0
- Inversión por Programas 2011 0
- Programas y Proyectos 2011 0
- Impacto Social de las Actividades del Negocio en las Comunidades donde Opera 0
- Estudio de Impacto Social 0
- Diálogos Grupo de Interés “Comunidades donde Operamos” 0
- Apoyo Temporada Invernal en Colombia 0
- Seguimiento a los Retos Planteados en el 2011 0
- Principales Logros y Oportunidades de Mejora 0
- Retos 2012 0

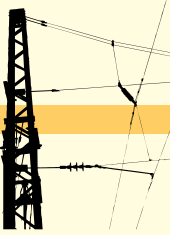
6 Proveedores y Contratistas 0

- Política de Abastecimiento 0
- Promoción de Recursos Regionales 0
- Democratización del Abastecimiento 0
- HSEQ – Health, Safety, Environment, Quality 0
- Mejor Negocio: Adquisición Ágil, Oportuna y Eficiente de Bienes y Servicios con Reglas Claras, Justas y Mejores Prácticas 0
- Contratación Responsable y Mejores Prácticas de Contratación 0
- Fortalecimiento de Competencias Técnicas y Profesionales en Compras 0
- Desarrollo y Relación con Proveedores 186
- Informe Diálogos Proveedores 0
- Evaluación del Riesgo en la Cadena de Valor 0
- Asignación de Responsabilidades en la Cadena de Valor 0
- Concienciar, Entrenar y Construir otros Tipos de Habilidades con Proveedores y otros Socios Empresariales 0
- Inclusión de Estándares de Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anti-corrupción mínimos en los Contratos con los Proveedores y otros Socios Comerciales Relevantes 0
- Seguimiento a los Retos Planteados en el 2011 0
- Retos 2012 0

- Gestión de la Administración de Pensiones 0
- Glosario de Siglas 0
- Tabla COP avanzado del Pacto Global de la ONU 0
- Tabla Global Compact Lead 0
- Tabla GRI 0

ANEXOS FINANCIEROS 0





Carta de Presidencia

5

El 2011 representa para la Empresa de Energía de Bogotá –EEB- un año trascendental en la medida en que diversos propósitos, planes e inversiones se convirtieron en una realidad tras años de construcción guiados por nuestro plan estratégico y nuestros valores corporativos. La profunda convicción de convertirnos en uno de los principales grupos económicos del sector energético en la región, encontró en el modelo de gestión, en los resultados financieros y en las acciones de responsabilidad global, demostraciones tangibles de la fortaleza que tenemos como organización y de nuestra capacidad determinante de generar resultados.

La contribución que EEB ha dado a las sociedades en donde está presente es cada vez más significativa. Entre ellos se destaca de manera particular el aporte a la ciudad de Bogotá, su principal accionista. Por una parte se ha convertido en un propósito fundamental el apoyo a la generación de valor económico, social y ambiental, que le permitan a la Administración Distrital contar con una fuente de recursos sólida para apuntalar los distintos proyectos de inversión que requieren los habitantes de Bogotá, en función del mejoramiento de su calidad de vida.

Por otro lado, como Empresa prestadora del servicio público de transmisión de energía y como accionista de Codensa y de Gas Natural, la Organización ha sido factor activo en la evolución de los servicios públicos de energía eléctrica y gas natural, esenciales ambos para los habitantes de la ciudad. El objetivo corporativo expresado a través de las respectivas Juntas Directivas, es que estas dos empresas busquen la excelencia, a partir de asumir la importancia de la función social. Por su parte, para EEB, es de suma importancia generar proyectos que en materia social y ambiental ha venido desarrollando en las áreas rurales del Distrito Capital, tales como actividades para la

prevención de impactos sobre la biodiversidad en la Localidad de Usme y los proyectos de buenas prácticas agrícolas en Ciudad Bolívar.

Tanto cada una de las Unidades de Negocio como el Grupo Energía de Bogotá, como un todo, han llevado a EEB a que los distintos retos que se enfrentaron convirtieran el año 2011 en un período de avance y crecimiento. En Perú, Contugas y Cálidda de manera decidida avanzaron en la masificación del consumo de gas natural domiciliario.

Por su parte, Trecca en Guatemala realizó un ejercicio sistemático de preparación para iniciar las obras de expansión del Sistema de Transmisión, que incluyó una cuidadosa labor con las comunidades indígenas las cuales poseen una gran importancia en esta nación. También en este país se constituyó EEB Ingeniería y Servicios S.A., como filial del Grupo, cuyo objeto es el de proveer servicios de ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de infraestructura de transmisión. Dentro del desarrollo de su objeto social, se identificaron posibilidades de negocios para las cuales se espera estar presentando ofertas en el próximo año.

Con relación a TGI, el logro más importante fue la entrada en operación del aumento de la capacidad de transporte que incluyó la totalidad de la fase I de Cusiana y parcialmente de la fase II. Así mismo cabe destacar la convicción con la que se enfrentaron las temporadas invernales que afectaron de manera sensible el gasoducto Mariquita – Cali.

Dentro de los buenos resultados financieros, registro el éxito obtenido en el proceso de emisión de acciones de EEB, que superó la meta al alcanzar un grado de ofertas por monto de 916 mil 680 millones de pesos de acuerdo con la



información suministrada por la Bolsa de Valores de Colombia, lo cual constituye una demanda del 131% del monto base ofrecido. Lo ocurrido muestra el reconocimiento de inversionistas y de la población en general, así como de la solidez del Grupo y de su portafolio de inversiones.

Hechos relevantes en la administración financiera, la reputación y relación con los clientes

La economía colombiana durante el 2011 vivió una fase de expansión enmarcada en un volátil contexto internacional debido a la situación económica de Europa y de los Estados Unidos, que si bien fueron distintas mostraron estar pasando por momentos difíciles que sin duda afectan la evolución de la economía mundial.

Colombia por su parte se destacó por su buen desempeño económico que se evidencia en el crecimiento anual del 7,7% en el PIB del tercer trimestre de 2011 y ello pese a la aguda temporada invernal que afectó gran parte del territorio. Lo significativo es que el crecimiento se da en un escenario de estabilidad de precios al alcanzar una inflación del 3,73% a lo largo del año y alcanzándose una tasa de desempleo de solo un dígito. Colombia además recuperó el grado de inversión, hecho al que se sumó la aprobación por parte del Congreso de Estados Unidos del Tratado de Libre Comercio.

Las expectativas económicas para 2012 se centran en mantener un crecimiento económico superior al 5% que haga sostenible la tasa de desempleo a un dígito. Así mismo, el país deberá adelantar las obras de infraestructura necesarias para afrontar el TLC con Estados Unidos que entrará a regir en el segundo semestre de 2012. De otra parte deberá continuar con el ajuste fiscal para reducir el déficit que se estima cerró el 2011 en 3,2% del PIB, con el fin de sostener la actual calificación de la deuda y con miras a mejorarla en un futuro no muy lejano.

En este contexto los hechos relevantes en la administración de los recursos financieros de EEB se deben destacar. Se adquirió la participación del 15.2% en Promigas y de un 60%

de Cálidda en Perú y se capitalizó la operación en Guatemala producto del inicio de la construcción de la infraestructura energética.

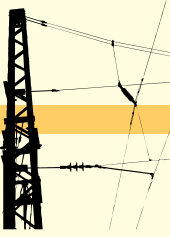
Entre otros hechos financieros relevantes el año 2011 implicó ingresos por dividendos de \$545.922 millones y pagos por el mismo concepto por valor de \$704.349 millones y pagos a los accionistas de la reducción de capital por valor de \$204.721 millones. Se produjeron además ingresos por créditos de corto plazo de la banca nacional por valor de \$641.000 millones e ingresos derivados de la emisión de acciones ordinarias por valor de \$772.227 millones.

En cuanto al portafolio total de inversiones temporales de la Empresa, a 31 de diciembre de 2011 ascendía a la suma de \$378.614 millones de pesos, conformados así: \$282.267 millones en moneda local, USD 48,15 millones equivalentes a \$93.547 millones de pesos y EUR 1.44 millones equivalentes a \$ 2.780 millones de pesos.

Así mismo está el informe de gestión tributaria, el desarrollo efectivo de las actividades de la Oficina de Relación con el Inversionista y la eficiente gestión del portafolio accionario. La Auditoría Interna incluyó la gestión de la ética, las acciones anticorrupción, la evaluación de las fases de control interno, el cumplimiento de las Auditorías Internas y Externa de la Organización, y el seguimiento a los retos planteados para el 2011. A ello se sumó la gestión integral del riesgo y el proceso de definición de prácticas de clase mundial.

Con relación a la marca y reputación se continuó en la ejecución de la estrategia de comunicaciones interna y externa, las cuales tuvieron un papel significativo en el proceso de colocación de acciones en el mercado. La reputación de EEB y del Grupo Energía de Bogotá evolucionó ayudando con ello a la valoración de la marca y la de sus unidades de negocio.

En función de nuestros clientes el año 2011 implicó una serie de acciones destinadas a mejorar la calidad en el servicio. Se avanzó en la propuesta de generar valor agregado a los clientes, lo cual implicó la búsqueda de una mayor eficiencia, confiabilidad y oportunidad en



los servicios ofrecidos. Así mismo, la búsqueda permanente de mayor calidad, seguridad, precios competitivos con el fin de ofrecer resultados concretos en términos de valor agregado.

Logros del modelo de gestión y en la Responsabilidad Global

Acorde a lo anterior o más bien como fundamento de todo lo ocurrido el año 2011 representó un decidido avance del modelo de gestión. En materia de transparencia los resultados de EEB, a manera de casa matriz y gestora del Grupo empresarial- alcanzan los 90,43 de 100 puntos posibles, en donde cabe anotar que esta calificación supera por ocho puntos los resultados obtenidos en la primera medición. Por cuarto año consecutivo hace parte de las cinco mejores empresas calificadas.

En materia de ciudadanía corporativa se cumplieron catorce años del modelo público privado, en un año en que los resultados de la gestión mostraron no solo las bondades de un esquema, sino que consolidaron a EEB como un referente a seguir. Al mismo tiempo, es necesario destacar que el modelo fue acompañado de una evolución del Sistema de Gestión Integrado – SGI, que llevó a la organización a ser aún más eficiente. Con ocasión de la auditoría externa llevada a cabo por Bureau Veritas entre el 24 de agosto al 6 de septiembre de 2011, el SGI obtuvo la recertificación en los negocios de transmisión de energía eléctrica y del portafolio accionario.

El 2011 fue también un año determinante desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa, y que se manifestó en el papel del Grupo Energía de Bogotá como impulsor tanto en sus Unidades de Negocio como en Colombia, del Pacto Global de las Naciones Unidas. El rol como presidentes del Comité Directivo de la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, nuestra participación en el Global Compact Lead, y como socios del Centro Regional en apoyo al Pacto Global para América Latina y el Caribe, fueron muestra fehaciente del convencimiento de que los principios fundamentales que llevaron a Naciones Unidas a impulsar esta iniciativa pueden y deben convertirse en una realidad que

nos ayude a crecer como sociedad de la mano del desarrollo económico. Convertimos en una labor cotidiana en todas nuestras unidades de negocio, en todo programa y actividad, la implementación del modelo y la formulación de los propósitos de responsabilidad global. Gracias a esta tarea, pero sobre todo a la forma como todas las unidades de negocio del Grupo Energía de Bogotá han asumido su compromiso con las sociedades donde estamos presentes.

La gestión ambiental y la gestión humana

La gestión ambiental corporativa incluyó el fortalecimiento de la Política Ambiental generada desde EEB, la cual implicó avances en la estructura y en el modelo de gestión, así como la evaluación de riesgos e impactos ambientales y las consultas regulares a grupos de interés sobre el impacto ambiental de todas las acciones realizadas por la Organización. También se llevaron a cabo procesos de sensibilización y capacitación interna del manejo ambiental, el establecimiento de mecanismos efectivos de interacción con audiencias implicadas y de procesos de auditorías y de mejoras del desempeño ambiental.

El 2011 fue un año clave par el desarrollo del Plan Institucional de Gestión Ambiental y para el desarrollo de propósitos corporativos en manejo del agua y la energía, en mejoramiento de la calidad del aire, gestión de residuos y en general de las buenas prácticas ambientales. Cabe destacar que todo el proceso de gestión ambiental también se impulsó en la infraestructura de Transmisión.

En gestión humana un hecho significativo fue la adecuación de las oficinas centrales de la empresa realizado bajo un concepto de impulsar el desempeño en medio de las mejores condiciones. Se realizó así la modernización del modelo de gestión de recursos informáticos, se dispusieron oficinas generadoras de espacios abiertos y se innovó con la utilización de tecnologías amigables con el medio ambiente, como la iluminación LED, la cual contribuye al ahorro de energía, a la sostenibilidad del planeta y en la que nos convertimos en pioneros en nuestro país.

Por otra parte, se impulsaron actividades de salud y seguridad ocupacional buscando la excelencia y se promovieron iniciativas como el programa Súper Bien que tienen como objetivo lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los colaboradores, el cual nos permitió obtener el Certificado Básico de "Work & Life Balance" otorgado en Colombia, a través de Human Balance Resources (HBS) y del European Institute of Social Capital, especialistas en sistemas sociales empresariales.

En general, se alineó la gestión del recurso humano con la Política Macro de Responsabilidad Corporativa, que implicó ofrecer un marco de referencia con principios que orientan el cumplimiento de nuestro compromiso con el desarrollo humano y organizacional para ser reconocidos como un excelente lugar para trabajar.

Comunidades y proveedores

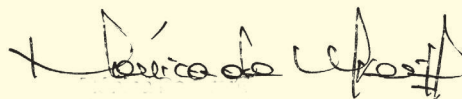
Las comunidades donde operamos las consideramos parte vital de nuestro modelo de gestión. La Fundación Grupo Energía de Bogotá durante el 2011, centró sus esfuerzos en fortalecer su capacidad de generar acciones concretas. El propósito principal fue impulsar opciones de desarrollo productivo, a través de la sostenibilidad ambiental de los territorios, y del fortalecimiento de capacidades y competencias en los diversos grupos sociales. Un componente vital fue el proceso de comunicación directa que impulsó la participación y el compromiso de las comunidades.

Con relación a los proveedores se impulsaron buenas prácticas para el fortalecimiento de generar relaciones que generaran beneficios

mutuos. Así mismo, se impulsó como parte de un compromiso de responsabilidad corporativa la relación con la micro, pequeña y mediana empresa, teniendo en cuenta el papel vital que juegan como generadoras de desarrollo social, ambiental y económico.

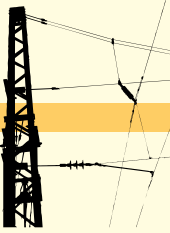
Este es el tercer Informe de Gestión Sostenible de la Empresa de Energía de Bogotá y está estructurado alrededor de los compromisos de la empresa con sus diferentes grupos de interés y los asuntos sociales, económicos y ambientales que les competen. El informe 2011 se realizó de acuerdo con los lineamientos del Global Reporting Initiative, GRI G3, que incluye el suplemento sectorial de servicios eléctricos y bajo los criterios del Modelo de liderazgo en la sostenibilidad corporativa, como miembros del Global Compact Lead y los criterios del "Communication on Progress" (COP) avanzado del Pacto Global de las Naciones Unidas. El periodo del informe comprende las actividades realizadas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre del mismo año. La información es presentada de manera comparativa con vigencias anteriores, para permitir que los diferentes grupos de interés conozcan el comportamiento de EEB y, en consecuencia, del Grupo Energía de Bogotá, buscando mantener las unidades de medida.

Me complace presentar el Informe de Gestión Sostenible de Empresa Energía de Bogotá 2011, que contiene de forma detallada los asuntos materiales y relevantes, con el convencimiento y satisfacción de un año destacado para nuestra Organización y la ciudad de Bogotá, el cual sin duda alguna, es un impulso hacia un futuro que nos hará aún más fuertes y generadores de crecimiento sostenible y resultados.



Mónica De Greiff

PRESIDENTE



II. Nuestra Organización

Perfil del Grupo Energía de Bogotá

El Grupo Energía de Bogotá es uno de los más importantes grupos empresariales de Colombia, dentro del sector energético. En la actualidad, tiene presencia internacional en países como Perú y Guatemala, y cuenta con una solidez financiera, respaldada en su nivel de activos y en su estructura de capital. Adicionalmente, es titular de participaciones importantes en diferentes empresas del sector energético (electricidad y gas natural), lo cual le ha generado valor a la empresa y flujo de caja para sus accionistas, así como el cumplimiento de uno de sus grandes objetivos como organización económica.

El Grupo Energía de Bogotá es especialista en el negocio de transporte y distribución de energía, electricidad y gas natural. Lo anterior, gracias a que cuenta con más de cien años de experiencia en el sector eléctrico y con más de diecisiete años en el de gas natural, representando un ejemplo de gestión, crecimiento y resultados. Entre sus inversiones se encuentran otros negocios que forman parte de la cadena productiva energética. Para lo anterior, ha realizado alianzas estratégicas con socios de gran reconocimiento internacional, encaminadas a la generación, distribución y comercialización de electricidad y gas natural, como el Grupo Endesa (Italia-España), el Grupo Citi (CVCI) e ISA (Colombia). Adicionalmente, tiene a Gas Natural (España) como asociado para la distribución y comercialización del gas en el país.

En vista de que es una organización de talla mundial, el Grupo integra al desempeño de sus empresas principios transversales con estándares de excelencia. Entre estos se encuentran la transparencia y la eficacia de procedimientos,

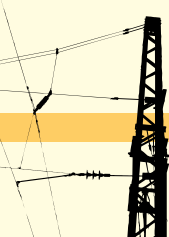
la seguridad de sus productos y sistemas, y el cuidado del medio ambiente.

En la actualidad tiene el control de la mayor transportadora de gas natural de Colombia, TGI S.A. Cuenta además con un portafolio de inversiones en importantes empresas del sector energético, entre las que se destacan Codensa S.A., Emgesa S.A., Gas Natural S.A., la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC) y la Electrificadora del Meta (EMSA) y en menor escala en ISA e Isagen.

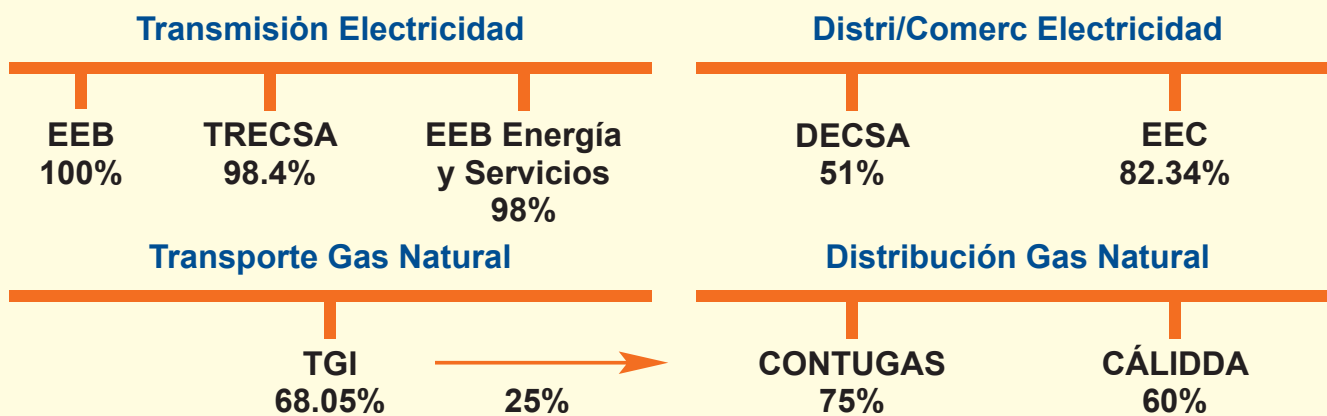
En 2011 viene consolidando sus dos últimas inversiones: Gas Natural de Lima y Callao - Cálidda en Perú, y Promigas en Colombia. Dos empresas que han mostrado muy buenos resultados. Adicionalmente se vienen adelantando y ejecutando dos proyectos muy importantes fuera del país. En Perú, su empresa CONTUGAS que tiene la concesión por 30 años para el transporte y distribución de gas natural en el Departamento de Ica, ya está prestando el servicio de gas domiciliario en la ciudad de Pisco. En Guatemala, TRECSA continúa con el proyecto de infraestructura de energía más importante del país y prestará el servicio de transmisión de electricidad a partir de 2013.

En Perú, junto con el grupo ISA, participa en REP S.A. y en TRANSMANTARO S.A., que operan el 63% del sistema de transmisión eléctrica en ese país.

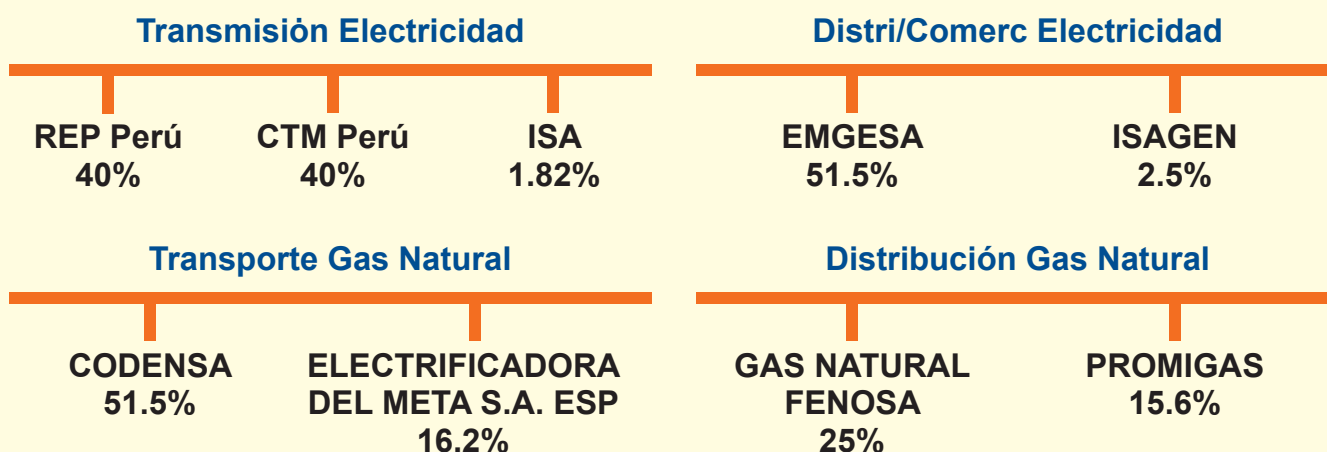
En resumen, el Grupo Energía de Bogotá es una holding del sector energético, que actualmente tiene un amplio portafolio de inversiones a nivel nacional e internacional en empresas del sector, con una proyección y una dinámica importantes, y con una visión de largo plazo



PARTICIPACIÓN MAYORITARIA (CONTROL)

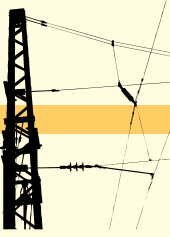


PARTICIPACIÓN ACCIONARIA (SIN CONTROL)



Composición Accionaria

COMPOSICIÓN ACCIONARIA		
ACCIONISTAS	%	Nº ACCIONES
DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ	72.28	7.003.161.40
ECOPETROL S.A.	6.87	631.098.00
CORFICOLOMBIA	3.56	327.150..50
EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ	0.05	4.258.18
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ	0.01	1.339.70
ASOCIACIÓN DE INGENIEROS DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE BOGOTÁ	???	39.300
FONDO EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE ENERGÍA	0.00	15.438
SOCIEDAD DE PENSIONADOS DE LA EEB	0.00	3.900
ADMINISTRADORAS FONDOS DE PENSIONES	6.39	586.251.77
OTROS	6.84	627.858.79
TOTAL ACCIONISTAS	100	9.181.177.00



Perfil de la Empresa de Energía de Bogotá

La Empresa de Energía de Bogotá es la casa matriz del Grupo Energía de Bogotá. La historia de la empresa está ligada estrechamente a la de la ciudad. Se puede afirmar que el progreso de Bogotá ha sido paralelo al desarrollo de la Empresa de Energía de Bogotá SA ESP, creada en 1900 con el objetivo de proveer servicios de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía. Desde ese entonces ha venido mejorando la prestación de sus servicios a partir de la ampliación de sus instalaciones y su vinculación a diferentes campos del sector.

Durante los últimos diez años, la Empresa Energía de Bogotá S.A. ESP ha tenido transformaciones importantes que han cambiado

su papel en el sector energético colombiano y, por consiguiente, han propiciado ajustes en su esquema organizacional y en su relación con los accionistas.

Hoy en día la solidez de la empresa la confirman las excelentes calificaciones otorgadas por las calificadoras de riesgo: grado de inversión por Moody's y BB+ con Outlook positivo de Standard & Poors. Dichas calificaciones inciden en el bajo costo de endeudamiento actual de la Empresa lo que la hace más competitiva en su gestión y proyectos de inversión.

Como casa matriz del Grupo Energía de Bogotá tiene bajo su cargo directamente el negocio de Transmisión y el manejo de todo el portafolio de inversiones.

Línea del Tiempo

1886	1956	1996	2002	2006	2009 - 2011
FUNDACIÓN Compañía privada y verticalmente integrada que atiende a Bogotá	NUEVO CONTROLANTE Distrito de Bogotá adquiere el 100% de la compañía	TRANSFORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Capitalización por parte de Endesa. Separación de los negocios de generación (Emgesa) y distribución (Codensa) Modelo público - privado 	INTERNACIONALIZACIÓN EEB adquiere el 40% de las acciones de REP (2002) en Perú	DIVERSIFICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> EEB adquiere Transcogas (2005) y Ecogas (2007). Las dos compañías hoy están fusionadas. Para adquirir Ecogas, EEB y TGI emiten bonos en los mercados internacionales por USD 1,360 millones (2007). CTM (2006) 	EXPANSIÓN <ul style="list-style-type: none"> Se construye Contugas en Perú (2008) EEB a través de DECSA, adquiere EEC (2009) Se constituye TRTECSA en Guatemala (2009) Capitalización de CVCI en TGI por USD 400 millones (2010) Se adquiere participación de Promigas en Colombia y Cálidda en Perú (2011)

Plan Estratégico Corporativo

Los principales logros del 2011 dentro de lo contemplado en el PEC son:

- Emisión de acciones de EEB por USD 400 millones
- Obtención de recursos por la emisión internacional de bonos USD 600 millones
- Cierre financiero de la capitalización de TGI
- Compra de las participaciones de los accionistas minoritarios en TGI por 13,8 millones
- Adjudicación del proyecto Trujillo – Chiclayo en CTM-Perú en asocio con ISA
- Desarrollo de los proyectos en curso en TGI, Contugas y Trecca
- En la filial Cálidda – Peru se superó la meta de clientes conectados



- Creación de la filial EEB Ingeniería y Servicios S.A.
- Desarrollo e integración de las Políticas Corporativas del Grupo Energía de Bogotá.
- Entrada en operación de la primera fase de la ampliación de los gasoductos desde Cusiana
- Adecuación de la sede corporativa del Grupo
- Implementación del Modelo de Responsabilidad Global, bajo los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. EEB preside el Comité Directivo de la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia.
- Definición e implementación de modelo de liderazgo

Los principales retos para el 2012 son:

- Identificar oportunidades de inversión en los países objetivos que apunten al logro de la Visión del Grupo
- Definición de los cargos de transporte de gas en Colombia y aplicación de los mismos en los contratos vigentes
- Evaluar el portafolio accionario para vender participaciones menores y no estratégicas.
- Identificar los estándares internacionales que contribuyan a que la empresa sea catalogada como de clase mundial
- Continuar con la formulación y ejecución de los planes estratégicos de las empresas participadas con control y la identificación de las matrices de riesgo.
- Identificar riesgos para los proyectos que conforman los planes estratégicos.

En las filiales:

- **TRECSA:** continuar la construcción y posterior operación de 850 Km en líneas de transmisión; proyecto de Transmisión de Electricidad más importante de Guatemala.
- **CONTUGAS:** Continuar la construcción y posterior operación del Gasoducto Regional de ICA en Perú y la conexión de clientes.
- **CALIDDA:** Continuar conectando clientes y masificando el gas en las provincias de Lima y Callao.
- **TGI:** Continuar las expansiones desde Cusiana.

Misión Corporativa

Somos un Grupo Empresarial que genera valor a sus accionistas y a Bogotá D.C., a través de la participación relevante en el sector energético y de infraestructura nacional e internacional, con responsabilidad global, prácticas de clase mundial y un equipo humano innovador y eficiente.

Visión Corporativa

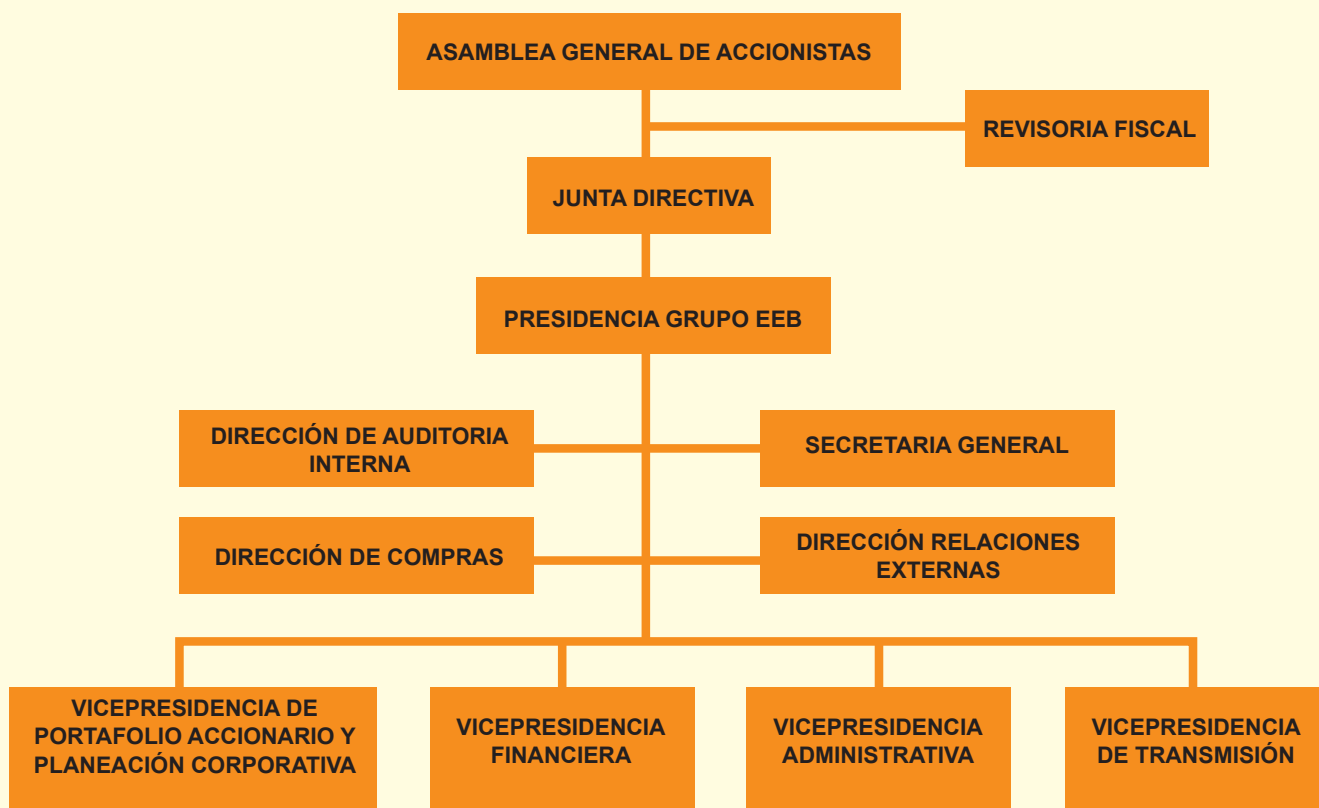
Ser en el año 2024 el primer grupo transportador independiente de gas natural en América Latina, actor relevante en transmisión y distribución de energía eléctrica y gas natural nacional e internacional, con participación importante en otros negocios del sector energético y reconocido como grupo de clase mundial.

Valores Corporativos

- Los resultados individuales y colectivos: Trabajamos orientados a la consecución de logros que contribuyan a la gestión empresarial eficaz.
- El cambio y la innovación: Enfrentamos activamente los retos, nos adaptamos y aprovechamos las oportunidades del entorno. Aportamos soluciones innovadoras para mejorar los procesos y servicios de la organización.
- El desarrollo humano: Promovemos la formación, el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras.
- La transparencia: Nuestra gestión es verificable, clara y genera confianza a nuestros grupos de interés.
- El respeto: Aceptamos la diversidad cultural, religiosa y de género y somos tolerantes.
- La justicia: Tomamos decisiones justas que nos permiten tener un mejor ambiente de trabajo e imagen empresarial.
- La excelencia: Buscamos siempre la excelencia en lo que hacemos, trabajamos con altos estándares de gestión.
- La integridad: Actuamos con ética y coherencia, respetamos las políticas y normas empresariales sin beneficio personal.



Estructura Corporativa



Gobierno Corporativo y Transparencia

Política de Gobierno Corporativo

La Política de Gobierno Corporativo del Grupo Energía de Bogotá proporciona los lineamientos de actuación de las empresas del Grupo Energía de Bogotá frente a los accionistas, los acreedores y los aseguradores; afirma el gobierno corporativo de las empresas del Grupo Energía de Bogotá, asegurando las mejores prácticas en materia de protección de las inversiones y del accionista minoritario, y como garantía de gestión administrativa y financiera.

La Política de Gobierno Corporativo de las empresas del Grupo Energía de Bogotá es

una declaratoria de principios que emana de la voluntad de las Juntas Directivas y de su visión del negocio en un contexto de economía integral globalizada e internacional.

Las actuaciones de los miembros de las Juntas Directivas, presidente, vicepresidente, gerentes, secretario general, jefes de oficina, coordinadores, asesores, profesionales y, en general de los empleados al servicio de las empresas del Grupo Energía de Bogotá están enmarcadas dentro de las disposiciones del Código de Buen Gobierno de cada Empresa del Grupo.

El Código de Buen Gobierno de las empresas



del Grupo Energía de Bogotá se fundamenta en el principio universal de cuenta y razón, que incluye reglas, principios y modelos de conducta que responden a criterios de corrección,

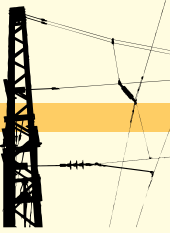
responsabilidad y racionalidad de todos los que de una u otra manera se relacionen con las empresas del Grupo Energía de Bogotá.



Junta Directiva EEB

Composición

CATEGORÍA	NÚMERO DE MIEMBROS
Miembros ejecutivos	0
Miembros no ejecutivos (excl. miembros independientes)	0
Miembros independientes	18
Total del tamaño de la Junta	18 (9 miembros principales y 9 miembros suplentes)
Diversidad de género – Mujeres	6



Definiciones:

Miembro independiente es aquel que:

- No ha sido empleado de la compañía en un nivel ejecutivo en los últimos 5 años.
- No es consultor ni asesor de la compañía ni de algún alto ejecutivo, ni ha estado afiliado a una empresa que le preste éstos servicios.
- No está relacionado con un cliente o proveedor significativo de la compañía.
- No tiene contrato(s) de servicios personales con la compañía, o un ejecutivo de alto nivel.
- No está afiliado a una entidad sin ánimo de lucro que reciba contribuciones de la compañía.

Nota:

La respuesta se emite con base en la definición de miembro independiente contenida en este texto, sin embargo el concepto de miembro independiente de Junta Directiva que aplica EEB es el contenido en la ley 964 de 2005.

Efectividad de la Junta y su alienación con los intereses de los accionistas

Sometiendo a consideración de la Junta el plan estratégico corporativo, la efectividad se mide en el logro de los objetivos de la compañía, las utilidades y rentabilidad de la empresa, así como en la asistencia de todos los miembros principales a la totalidad de las sesiones de la Junta.

Indicadores/medidas	
Propiedad de las acciones (valor al final del último año fiscal)	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros independientes no están obligados a comprar acciones.
Número de reuniones a las que asistieron en el último año fiscal (en porcentaje)	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los miembros asistieron al 100 % de las reuniones de la Junta. • Un mínimo de asistencia de 56 % es requerido a todos los miembros de la Junta.
Número de miembros de la Junta que hagan parte de otras Juntas Directivas o que dirijan otras compañías.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de miembros de la Junta con 4 o menos cargos en otras compañías/juntas directivas: 8 • Número de cargos que los miembros de la Junta pueden desempeñar en otras compañías/Juntas: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202 del Código de Comercio no se podrá ser miembro de más de cinco (5) Juntas Directivas
Evaluación de desempeño a miembros de la Junta.	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación a los miembros de la junta directiva se encuentra dentro de las funciones del Comité de Gobierno Corporativo.





Provisión de permanencia en la Junta Directiva

Provisión de Permanencia

Junta escalonada	<ul style="list-style-type: none">El periodo de los miembros de la Junta es de dos años los cuales pueden ser reelegibles de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 de los estatutos sociales.
Límites para modificar los estatutos – mayoría absoluta requerida	<ul style="list-style-type: none">Si hay límites para modificar los estatutos sociales, pero de acuerdo con lo dispuesto en la ley 222 de 1995 las decisiones se toman por mayoría simple, es decir por la mayoría de los votos presentes en la sesión.
Límites para modificar la Carta (escrituras) - mayoría absoluta requerida	<ul style="list-style-type: none">Si hay límites para modificar los estatutos sociales, pero de acuerdo con lo dispuesto en la ley 222 de 1995 las decisiones se toman por mayoría simple, es decir por la mayoría de los votos presentes en la sesión.
Requerimientos de mayoría absoluta para fusiones	<ul style="list-style-type: none">En relación con fusiones se aplica lo dispuesto en nuestra legislación mercantil.
Indemnizaciones especiales (Golden parachutes)	<ul style="list-style-type: none">No existe este tipo de acuerdos en la compañía. En el evento en que se debe indemnizar a un colaborador esto se realiza de acuerdo con lo dispuesto en la ley.
Efectos sobre el valor de las acciones (Poison pill) (ej. plan de derechos de los accionistas)	<ul style="list-style-type: none">EEB se encuentra inscrita en la bolsa de valores de Colombia por tal razón la Superintendencia Financiera de Colombia vigila a la compañía en este tema.

Definiciones:

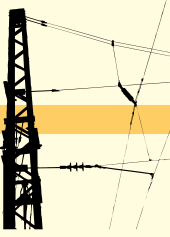
- Junta escalonada:* Es una junta que está compuesta por diferentes tipos de miembros, cada uno de ellos por períodos de tiempo distintos. Este tipo de junta es clave para la defensa ante los problemas de control.
- La Carta:* Un documento, presentado por los fundadores de la sociedad ante una autoridad pública, que describe el propósito, domicilio y otros detalles de la corporación.
- Golden parachutes:* Es un acuerdo entre la compañía y un empleado (usualmente un

alto ejecutivo) que especifica que el segundo recibirá grandes beneficios en caso de que su empleo se termine. Están diseñados para reducir los incentivos perversos.

- Poison pill:* Cualquier táctica diseñada por una compañía para evitar una adquisición hostil.

Mecanismo de remuneración de la Alta dirección

El valor de los honorarios de los miembros de la Junta y de los altos funcionarios, por motivos de seguridad, no se dan a conocer públicamente. Sin embargo, en el artículo 58 de los estatutos sociales



y en el numeral 2 del artículo 20 del Código de Buen Gobierno, se establece la forma en que se deben fijar las asignaciones de los miembros de la Junta Directiva, documentos se pueden consultar en la página Web de la compañía.

www.eeb.com.co

Composición y Principales Funciones de los Comités de: Presidencia, de Gobierno Corporativo y de Auditoría

Comité de Presidencia:

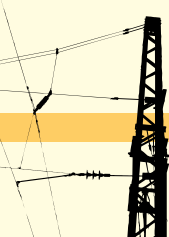
Composición: Presidente, Secretario General, Vicepresidente de Portafolio Accionario y Planeación Corporativa, Vicepresidente Financiero, Vicepresidente Administrativo, Vicepresidente de Transmisión, Director de Relaciones Externas, Director de Auditoría Interna, Director de Compras, Asesor de presidencia, Presidente de TGI cuando tenga temas que deban ser sometidos a consideración del Comité.

Funciones:

1. Asesorar al Presidente en la adopción de las políticas, directrices, procedimientos y decisiones relacionadas con planeación, finanzas, presupuesto, control y racionalización del gasto, gestión técnica, operativa, administrativa, contractual y del recurso humano del grupo empresarial.
2. Asesorar al Presidente en la determinación de la posición institucional que debe asumir el grupo empresarial frente a entidades públicas o privadas.
3. Estudiar, analizar y conceptuar sobre los asuntos que deban ser presentados a la Junta Directiva o Asamblea de Accionistas.
4. Estudiar y aprobar fórmulas conciliatorias judiciales y extrajudiciales en aquellos casos en que tenga interés la Empresa.
5. Autorizar las comisiones al exterior de los trabajadores de la Empresa.
6. Conocer y conceptuar sobre aquellos asuntos

que no estén asignados a otro Comité y de aquellos que por iniciativa del Presidente sean sometidos a su consideración.

7. Decidir la apertura de solicitud pública de ofertas de contratos, en los eventos en que la especificidad técnica del bien o servicio lo requiera o cuando el número de oferentes inscritos en el registro de proveedores de la Empresa no ofrezca la posibilidad de hacerlo por otra vía.
8. Verificar que la información contenida en las solicitudes de oferta incluya las especificaciones técnicas definidas en la justificación o en los estudios previos y las propias del contrato a celebrar.
9. Revisar la calificación realizada por el Comité de Contratación de las ofertas presentadas por los proveedores atendiendo, además de lo establecido en las solicitudes de oferta, factores como el precio, el plazo, el cumplimiento en contratos anteriores, la calidad del bien o servicio, las capacidades técnicas, la experiencia, la organización y el equipo.
10. Definir, en los casos en que no se presenten propuestas o cuando las allegadas no obtengan la calificación exigida en las solicitudes de oferta, la posibilidad de no celebrar el contrato, de contratar con cualquiera de los proveedores inscritos en el Registro de la Empresa o de iniciar un nuevo proceso de contratación.
11. Recomendar, cuando el proveedor seleccionado no suscriba el contrato, su adjudicación al segundo mejor proponente y, en su defecto, al que lo suceda en el orden de calificación correspondiente.
12. Conocer de los escritos que fundamenten las contrataciones de urgencia que presenten los Vicepresidentes, Secretario General o Directores, en la semana siguiente a su suscripción.
13. Recomendar las prórrogas y modificaciones



de los contratos que sean de su competencia.

14. Autorizar, atendiendo criterios de rentabilidad y conveniencia, la venta de inmuebles por un precio inferior al determinado en el avalúo comercial.
15. Definir el procedimiento que se seguirá para la liquidación de los bienes obsoletos de la Empresa.
16. Autorizar por razones de rentabilidad o conveniencia la celebración de contratos de comodato con organizaciones comunitarias, entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, siempre que no estén constituidas como partidos o movimientos políticos con o sin personería jurídica.
17. Definir, cuando lo considere conveniente para la Empresa, la utilización de registros de contratistas de la Cámara de Comercio de Bogotá o de cualquier otra empresa de reconocida trayectoria.
18. Las demás que no estén asignadas a otro Comité.

Comité Gobierno Corporativo:

Conformación: tres (3) miembros de Junta Directiva. Al menos uno (1) de ellos será miembro independiente de la misma.

Funciones:

- Propender porque los accionistas y el mercado en general, tengan acceso de manera completa, veraz y oportuna a la información de la sociedad que debe revelarse.
- Informar acerca de las actividades realizadas por el Comité de Auditoría.
- Revisar y evaluar, anualmente, la manera en que la junta directiva dio cumplimiento a sus deberes durante el periodo.
- Monitorear, si a ello hubiera lugar, las negociaciones realizadas por los miembros de la Junta Directiva con acciones emitidas por la sociedad o por las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

- Supervisar el cumplimiento de la política de remuneración de los miembros de la Junta Directiva.

Comité de Auditoría:

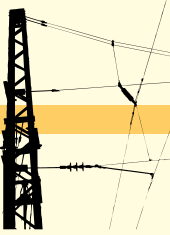
Conformación: Todos los miembros independientes de la Junta Directiva.

Funciones:

- Aprobar el plan anual de auditoría y supervisar su cumplimiento.
- Velar porque la preparación, presentación y revelación de la información financiera se ajuste a lo dispuesto en la ley.
- Revisar los estados financieros de cierre de ejercicio, antes de ser presentados a consideración de la Junta Directiva y de la Asamblea de Accionistas.
- Aprobar el estatuto general de la función de la Dirección de Auditoría Interna.
- Evaluar los informes de control de la revisoría fiscal, de la auditoría externa de gestión y resultados y de control fiscal.
- Vigilar el cumplimiento efectivo del Código de Buen Gobierno y conocer los asuntos relacionados con el mismo.
- Preparar y presentar a la Junta Directiva los informes periódicos y extraordinarios que se le soliciten.
- Evaluar las propuestas para la selección del Revisor Fiscal y presentar los resultados a la Asamblea de Accionistas de la Empresa.
- Definir los mecanismos para consolidar la información de los órganos de control de la sociedad, para la presentación de la misma a la Junta Directiva.
- Emitir concepto, mediante un informe escrito, respecto de las posibles operaciones que se planean celebrar con vinculados económicos, para lo cual deberá verificar que las mismas se realicen en condiciones de mercado y que no vulneran la igualdad de trato entre los accionistas.

Transparencia

Transparencia por Colombia evaluó, por cuarto año consecutivo, el grado de desarrollo



de las políticas y mecanismos de transparencia empresarial en 22 compañías de servicios públicos, que de manera voluntaria aceptaron la invitación a participar en dicha iniciativa desde finales de 2007.

Para el 2011, el comportamiento de las empresas participantes continuó con su tendencia ascendente, en la medida en que se acogieron las recomendaciones realizadas por Transparencia por Colombia, implementando acciones de mejora. Los resultados obtenidos indican que las empresas avanzan hacia una gestión empresarial transparente e íntegra.

Como se aprecia en la tabla, el progreso más notorio es en el componente de apertura informativa, con un promedio de 85 sobre 100 puntos posibles, cuando en la primera medición solo alcanzaba los 56 puntos. Igualmente se encontraron oportunidades de mejora en el componente de establecimiento de reglas claras, el cual ha crecido, en los últimos cuatro años, 17 puntos. Sin perjuicio de lo anterior, entendemos que en un país donde la percepción de la corrupción sigue siendo alta, los desafíos son cada vez mayores.

con una calificación que alcanza un grado de desarrollo significativo de 85.32 sobre 100 puntos posibles.

En el componente de Apertura Informativa EEB obtiene una calificación de 87.65 sobre 100, y aunque se presenta un leve descenso respecto de los años anteriores, se mantiene por encima del estándar promedio de las empresas. EEB se comprometió a seguir las recomendaciones realizadas por Transparencia por Colombia, y a trabajar diariamente para poder ofrecer información oportuna, completa y disponible a todos sus grupos de interés.

Es necesario precisar que en esta evaluación, y a solicitud de EEB, se incluyó el componente de diálogo con los clientes, aunque la empresa no tiene clientes finales residenciales. En relación con éste, se obtuvo una calificación de 88.75 de 100 puntos posibles, evidenciando que cuenta con los mecanismos idóneos para relacionarse con sus clientes, y que se ha preocupado por implementar herramientas para medir su satisfacción.

EEB alcanzó una calificación de 100 sobre 100 en el componente de Control, teniendo en

cuenta las acciones encaminadas al fortalecimiento de sus controles legales, y un compromiso progresivo a articular otros de carácter voluntario.

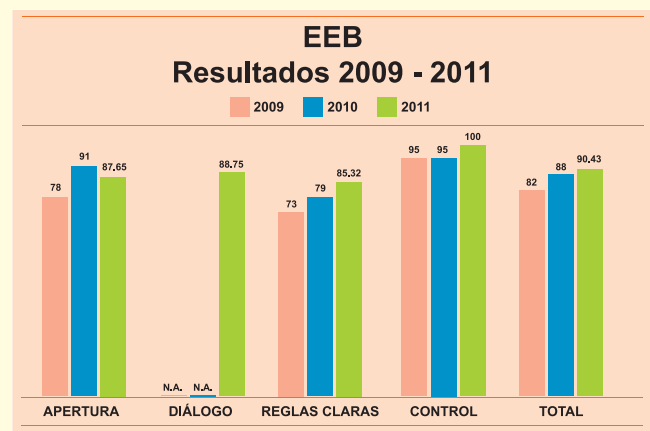
**Tabla Comparativa de Resultados Generales
Empresas Participantes 2008-2011 por Componentes**

COMPONENTE	APERTURA	DIALOGO	REGLAS	CONTROL
PROMEDIO GRAL 2011	85	82	62	88
PROMEDIO GRAL 2008	56	57	45	68
AVANCE	29	25	17	20

Resultados EEB:

Los resultados de EEB alcanzan los 90.43 sobre 100 puntos posibles. Cabe anotar que esta calificación se ubica 8 puntos por encima de los resultados obtenidos en la primera medición, cuando obtuvo una calificación de 82 sobre 100 puntos. Por cuarto año consecutivo EEB hace parte de las 5 mejores empresas calificadas.

Los avances más significativos de EEB se registran en el componente de Reglas Claras,





IV. Ciudadanía Corporativa



Política de Ciudadanía Corporativa

El Grupo Energía de Bogotá reconoce su rol de ciudadano corporativo y lo ejerce consciente de su aporte al desarrollo económico, ambiental y social de los territorios donde opera. Para ello, promueve la construcción de relaciones positivas con las autoridades gubernamentales locales, regionales, nacionales y mundiales, sobre la base de la confianza, la cooperación, el bienestar común y el respeto por el Estado de Derecho.

El compromiso del Grupo con el ejercicio de la ciudadanía corporativa se fundamenta en el comportamiento ético de las empresas con su entorno, asumiendo sus responsabilidades y deberes con el propósito de aportar al desarrollo sostenible de los países en los que tiene presencia.

Participación de EEB en la Planeación del Sector Energético del País

EEB participa muy activamente en la planeación del sector energético del país, a través de la presentación de estudios y propuestas de reforzamiento y expansión del STN, en el ámbito

de los comités y grupos de trabajo de la UPME. Lo anterior, ha sido reforzado desde la posición de la empresa como miembro representante del segmento de transmisión del Comité Asesor de Planeamiento de la Transmisión (CAPT), encargado de asesorar a la UPME en los aspectos relacionados con la definición del Plan de Expansión del Sector Eléctrico.

Adicionalmente, EEB es miembro activo de diferentes comités y subcomités del Consejo Nacional de Operación, donde, desde la óptica de los aspectos operativos, se contribuye a la planeación del sector energético nacional.

Relaciones Interinstitucionales

EEB ha apoyado y ayudado a fortalecer las iniciativas de la capital, así como los programas que se adelantan desde la Junta Directiva de ANDESCO (Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios), y desde los organismos del sector energético colombiano. Estos se encuentran destinados a fomentar el crecimiento y la adecuada prestación de los servicios públicos domiciliarios, y la calidad y eficiencia en la prestación del servicio de transmisión de energía eléctrica.

Por otra parte, se han venido fortaleciendo las relaciones con los países de América Latina donde EEB tiene presencia, a través de un intercambio permanente con las Cámaras de Comercio y las embajadas de Perú y Guatemala. Igualmente, se ha fomentado el compromiso de compartir información comercial relevante, para el desarrollo de los negocios en otros países.

Celebración 14 Años de EEB

Con motivo de la celebración de los 14 años de transformación de la Empresa y de la adopción de modelo público privado, EEB apoyó la VIII Edición de Expogestión - Nuevos negocios – Sectores de Clase Mundial y su impacto en la prosperidad colectiva. Este espacio fue



diseñado para que grandes expertos mundiales y destacados líderes empresariales, intercambiaran sus perspectivas sobre las estrategias de gestión, que requieren las empresas para incrementar la productividad y desarrollar al máximo sus ventajas comparativas. Lo anterior se planteó a través de un análisis de alianzas imprescindibles, cambios estructurales necesarios y de exitosas experiencias internacionales, que resultan aplicables a Colombia en materia de energía, agroindustria, agua y minería.

Por otra parte, EEB invitó a Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Global de Naciones Unidas, a compartir con 40 empresarios colombianos, los avances alcanzados por la Red Local y las oportunidades para ampliar la difusión del mismo y el crecimiento de la iniciativa en Colombia. Adicionalmente, estuvo como invitado especial del 1er. Congreso sobre Pacto Global y Responsabilidad Social, el cual tuvo como finalidad la discusión, intercambio, análisis y presentación de propuestas sobre la ética del desarrollo a través de la práctica de los principios

del Pacto Global. El congreso, como diálogo entre la academia, el sector privado y el sector público, resultó ser un ejemplo de gobernanza en estrategias de sostenibilidad.

Maloka

EEB continuó, a través del convenio de asociación con Maloka (Centro Interactivo de Ciencia y Tecnología), apoyando el proceso de construcción de la segunda etapa de este importante espacio de difusión de la ciencia, el cual se llamará “Cerebrarium”. EEB ha querido formar parte del desarrollo de la ciudad, promoviendo su imagen y obteniendo un mayor posicionamiento como organización. Durante 2011, se continuó con la promoción de la segunda etapa del Centro Interactivo, a través de la exposición temporal “Movimiento – La Energía del Pensamiento”, mientras se inicia la construcción definitiva, prevista para Febrero de 2012. Este apoyo contribuyó de forma importante con el crecimiento y desarrollo de espacios recreativos y culturales de la ciudad.

V. Sistema de Gestión Integrado

El Sistema de Gestión Integrado (SGI) en el 2011 obtuvo su recertificación bajo las normas de calidad NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008, ambiental ISO 14001:2004 y de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007 en los negocios de transmisión de energía eléctrica y del portafolio accionario. Dicha recertificación se llevó a cabo con ocasión de la auditoría externa de 10 días efectuada por Bureau Veritas Certificación del 24 de agosto al 6 de septiembre de 2011, cuyo resultado final fueron cero (0) no conformidades, cero (0) observaciones, cero (0) oportunidades de mejora y las siguientes ocho (8) fortalezas:

1. El Proceso de Gestión Humana, ha establecido mesas de trabajo para construir el mapa de conocimientos que dinamiza el establecimiento de las competencias de cada cargo y el programa de tutorías permite esa
2. Utilización del aplicativo de correspondencia Stellent y el aplicativo Oneil para la administración de los archivos y las tablas de retención documental en el proceso de Gestión Documental.
3. El enfoque de Responsabilidad Corporativa que se ha conseguido a través de los procesos de Comunicación Corporativa y Gestión Social y Ambiental.
4. La Unidad de Negocio de Transmisión se encontró planificada y funcionando como una línea de servicio transversal a toda la Organización desde la planeación estratégica corporativa hasta la operación de las líneas



de transmisión, operación subestaciones y mantenimiento de las mismas. Encontrándose un Centro de Control de Transmisión (CCT) con tecnología de punta a través de sistema de control electrónico y de telecomunicaciones SCADA. Los ingenieros operadores del mismo muestran muy buena competencia y están soportados por manuales técnicos de operación detallados.

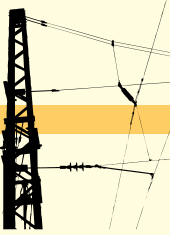
5. El diseño y desarrollo de proyectos de Transmisión está muy bien definido y cumple los requisitos de ISO9001 a través de la interpretación de los mismos soportada en el plan de calidad del proyecto.
6. Muy buena infraestructura técnica y locativa en cuanto al Centro de Cómputo.
7. Utilización del aplicativo informático Bristol para los backup de la información de los servidores, así como para programar los backups de los PC.
8. La infraestructura encontrada en todas las instalaciones administrativas de la Empresa es óptima para asegurar una buena ergonomía y diseño de trabajo: sillas ergonómicas, iluminación, e igualmente buena infraestructura para control de emergencias: extintores, señalización de rutas de evacuación, botiquines, camillas.

Para garantizar el mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado y su mejora continua, la Vicepresidencia Administrativa en su calidad de representante de la Alta Dirección y Administradora del Sistema, llevó a cabo entre otras las siguientes actividades, en el 2011:

- Dos ciclos de auditoría interna, el ciclo 1-2011 realizado a todos los procesos del SGI durante el mes de marzo, y el ciclo 2-2011 a 4 procesos que presentaron actualizaciones que requirieron su verificación. Las auditorías tuvieron la participación de 31 auditores internos, de los cuales 7 auditores fueron nuevos. Como resultado se resalta que no se identificaron no conformidades.
- Una auditoría de segunda parte al contratista HVM ingenieros Ltda. encargado de las obras civiles (construcción) y montaje de los 3 reactores inductivos que serán instalados en las subestaciones Altamira (Huila), Mocoa

(Putumayo) y San Bernardino (Cauca) en el suroccidente del país, de acuerdo con la adjudicación a EEB de la convocatoria UPME 01-2009. En esta auditoría no se evidenciaron no conformidades.

- Una auditoría externa de seguimiento al SGI por parte de Bureau Veritas en mayo de 2011, previa a la auditoría de recertificación.
- Capacitación a través de Bureau Veritas de 22 nuevos auditores en calidad, ambiental y seguridad y salud ocupacional para un total de 46 colaboradores formados como auditores internos, correspondiente al 30%, aproximadamente, de colaboradores que promueven la autogestión y el autocontrol en todas las áreas.
- Formación de 5 auditores internos en auditores líderes: dos (2) auditores en ISO 14001:2004 (Gestión ambiental), dos (2) auditores en ISO 9001:2008 (Gestión de Calidad) y un (1) auditor en OHSAS 18001:2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional). Dicha formación la realizó y certificó Bureau Veritas.
- Capacitación en “Redacción de Hallazgos y Análisis de Causas y Acciones Correctivas y Preventivas” a un grupo de auditores internos antiguos el cual fue realizado por Bureau Veritas.
- Capacitaciones presenciales del SGI a los colaboradores de las diferentes áreas de la Empresa.
- Actualización de los procesos y procedimientos de acuerdo con los ajustes identificados por los responsables para el mejoramiento continuo del SGI.
- Eliminación de las copias controladas físicas que contribuyen al programa de reducción a cero (0) papel en las oficinas. Todas las copias controladas del Manual de Gestión, mapa de procesos, procesos y procedimientos se encuentran en medio digital en el Lotus Notes.
- Identificación de los factores críticos de éxitos para garantizar la alineación de los procesos clave a la estrategia (PEC).
- Avance significativo del cambio de la herramienta de medición de los indicadores de gestión de procesos (Simeg “Sistema de Indicadores de Medición de Gestión”) al Sistema Integrado de Información que lidera la Vicepresidencia de Portafolio Accionario y Planeación Corporativa.



Principales Logros

La nueva Gerencia del Sistema de Gestión Integrado contó en el 2011 con el personal interdisciplinario encargado de la gestión de calidad y de seguridad y salud ocupacional, que junto con el asesor encargado de la gestión ambiental corporativa perteneciente a la Dirección de Relaciones Externas se enfocó en la administración integrada de los sistemas de gestión de calidad, ambiental y de seguridad y salud ocupacional.

En cuanto al fortalecimiento de las competencias del equipo de auditores internos dentro de las que se encuentra “capacitar auditores internos en auditores líderes”, se realizó con Bureau Veritas la formación de dos (2) auditores en ISO 14001:2004 (Gestión ambiental), dos (2) auditores en ISO 9001:2008 (Gestión de Calidad) y un (1) auditor en OHSAS 18001:2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional).

Por otra parte, la Vicepresidencia Administrativa a través de la Oficina de Sistemas dentro del proyecto “Desarrollar el sistema integrado de gestión documental y archivo en el entorno electrónico” suscribió, el pasado 23 de noviembre, el Convenio Específico de Cooperación No. 100311 con la Universidad del Norte – dentro del proyecto “La empresa sin papeles - Desarrollo y validación de nuevas tecnologías informáticas de gestión documental para la mejora y digitalización de procesos – IBERODOC - Cód. 1215-454-25916”, el cual hace parte del marco de Innovación, Ciencia y Tecnología patrocinado por Colciencias.

Este convenio tiene por objeto aunar esfuerzos entre las partes para la implantación piloto en EEB de la plataforma ABOX DOCUMENT, la cual sirve para la gestión de contenidos empresariales, especializada en gestión documental, que contribuye a hacer realidad el paradigma de “la organización sin papeles”. Este piloto tendrá su implementación el primer trimestre del 2012, donde se realizarán las pruebas y seguimientos respectivos para determinar su capacidad y uso eficiente para EEB, se espera que en este mismo año se tome la decisión de implantarlo en toda la

empresa si su evaluación es favorable.

Oportunidades de mejora

De acuerdo con los resultados obtenidos en el proyecto de alineación de procesos clave a la estrategia (PEC), se identificaron oportunidades de mejora a los procesos y procedimientos que apalancan dicha estrategia, las cuales dieron inicio en el segundo semestre de 2011 y se tienen proyectado culminar en segundo trimestre de 2012.

Como resultado de las auditorías internas y de la búsqueda del mejoramiento continuo, los procesos y procedimientos del SGI se han actualizado de acuerdo con la dinámica y retos de implementar prácticas establecidas en la Empresa para ser de clase mundial, así como con los requerimientos legales aplicables. Este mejoramiento continuo seguirá en el 2012, para buscar la implementación de las acciones de innovación.

RETOS 2012

Dentro de los retos del SGI para el 2012 se destacan:

1. Alineación de los procesos clave al PEC con la implementación de las mejoras identificadas.
2. Contar con el Simeg dentro del Sistema de Información Gerencial que permita identificar el apalancamiento de los procesos clave al PEC.
3. Búsqueda de una nueva solución que permita la administración de los documentos del SGI en una plataforma web que permita suplir el Lotus Notes.
4. Establecer el modelo o manual que busque la estandarización o implementación de los sistemas de gestión integrados en las empresas del Grupo Energía de Bogotá.
5. Determinar la capacidad y uso eficiente de la plataforma ABOX DOCUMENT para implementar en los procesos de la Empresa como una de las medidas de búsqueda de la “Oficina sin papeles”.



VI. Responsabilidad Corporativa



**Palabras Mónica De Greiff.
Presidente Grupo Energía
de Bogotá - Visión de la
Sostenibilidad en las Empresas
del Grupo Energía de Bogotá**

RIO+20

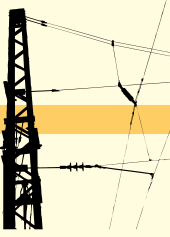
Veinte años después de la Conferencia de las Naciones Unidas en Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en 1992, Río+20 busca evaluar el progreso alcanzado y reafirmar el compromiso global con las políticas que desde entonces han sido implementadas para fomentar un crecimiento económico más incluyente, basado en el respeto por el medio ambiente. En medio de una recesión mundial prolongada, de una creciente brecha entre pobreza y riqueza y de la alta demanda por alimentos, energía, agua y otros recursos naturales, es el momento preciso para evaluar los esfuerzos que se han hecho desde entonces y replantear los pasos a seguir para asegurar un desarrollo sostenible.

El panorama hoy en día no es fácil. Billones de personas alrededor del mundo no poseen acceso a agua potable, alimentos y servicios básicos. Adicionalmente, el incremento en las emisiones de carbono, la alta degradación de ecosistemas y la pérdida de la biodiversidad, son todos factores que incrementan la vulnerabilidad de nuestras economías así como nuestro propio bienestar.

En este contexto se ha planteado la necesidad de hacer frente a los retos económicos, sociales y ambientales a través de una economía verde.

Según el programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), una economía verde procura el bienestar humano y la equidad social, así como la reducción de los riesgos medioambientales. Dadas las diferentes crisis (alimentaria, agua, climática, etc.) que se enfrentan actualmente en el mundo, emergen nuevas oportunidades para crear empleo, generar progreso económico, reducir la pobreza y al mismo tiempo, mitigar los riesgos del cambio climático y la degradación ambiental. Una economía verde debe contemplar las relaciones de interdependencia entre las diferentes dimensiones del desarrollo sostenible, no solo enfocándose en resolver problemas ambientales sino también procurando la equidad intergeneracional.

La transición hacia una economía verde requiere también la generación de nuevas oportunidades para la inversión pública y privada. En este sentido el sector privado puede jugar un papel determinante en el avance hacia



el desarrollo sostenible. Sin embargo, hay que recalcar que es necesario un ambiente propiciado por los mismos gobiernos, en el cual se planteen y formulen políticas públicas que generen incentivos, fortalezcan los mercados, e introduzcan nuevos mecanismos de inversión de tal forma que el sector privado no solo haga mayores contribuciones sino que también pueda tomar ventaja de las oportunidades generadas. Las reformas políticas necesarias no solo deben hacerse a nivel nacional, sino también a nivel internacional, a través de medidas como: mayor desarrollo de mercados mundiales para servicios ecosistémicos, desarrollo y transferencia de nuevas tecnologías, así como mayor apoyo y coordinación para aquellos países que implementen el concepto de economía verde.

A nivel mundial, Latinoamérica junto con los países emergentes del Asia, se sitúa entre las regiones más dinámicas del mundo, ofreciendo oportunidades para avanzar en diferentes frentes (PNUMA). El PNUMA ha identificado ciertas prioridades regionales en cuanto a lo que a economía verde se refiere, en los sectores del transporte, servicios energéticos, ecoturismo, alimentación y construcción. Paralelamente a estas prioridades, es fundamental contemplar factores tales como la conservación de la biodiversidad y el manejo del capital natural, pues permiten conciliar el crecimiento económico con una mayor equidad y la reducción de la pobreza.

En este sentido, el sector privado juega un papel clave en el crecimiento de la economía verde a través de comercio, más investigación, tecnologías innovadoras, eficiencia en el uso de recursos así como de inversiones responsables que consideren las dimensiones social, ambiental y de gobernanza. Dentro de este contexto, es posible que quienes inviertan responsablemente puedan tomar ventaja competitiva frente a otras empresas y así generar resultados positivos a largo plazo en cuanto a la viabilidad y la rentabilidad de la inversión se refiere. Adicionalmente, una economía verde implica también innovación en los diferentes productos, servicios y mercados en los que se puede invertir, lo cual amplía el espectro de posibilidades para el sector privado. No obstante, es necesario un marco institucional que

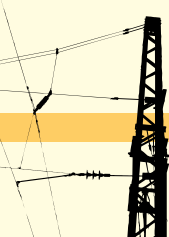
genere las posibilidades de inversión dentro de un contexto de responsabilidad social, ambiental y de buena gobernanza, y que garantice escenarios de beneficio tanto para el sector privado como para los países, regiones, y comunidades involucradas.

En el caso del Grupo Energía de Bogotá, cuyos negocios se enfocan en el transporte y distribución de energía y servicios asociados en Colombia, nuestro compromiso con el desarrollo sostenible se ha basado en:

- La adopción de buenas prácticas de gestión empresarial.
- El mantenimiento de una cadena de valor sostenible.
- Generar valor para nuestros accionistas a través de una gestión transparente y del compromiso con la implementación de buenas prácticas empresariales.
- Influir en la generación de políticas públicas en torno a temas comunes del sector energético.

Estos pilares han fomentado la transición hacia una economía verde no solo en Colombia sino en los países que hacen parte de nuestra cadena de valor como Guatemala y Perú. Recientemente el Grupo de Energía de Bogotá emitió acciones para la venta en Colombia, registrándose una demanda final de 916.800 millones de pesos, lo cual representó el 131 por ciento del monto base ofrecido. Dicha demanda corresponde a los excelentes resultados del desempeño financiero del Grupo, representado en el buen comportamiento integral de las empresas que lo conforman y los resultados operativos en el negocio de transmisión que han garantizado el crecimiento, la generación de valor y recursos importantes para sus accionistas.

En este sentido, la rentabilidad de la empresa ha permitido contribuir a nivel social y ambiental, generando valor para la sociedad pues cada una de las acciones redundan en un mayor beneficio para sus colaboradores, accionistas, empresas y la comunidad en general. Adicionalmente la empresa se ha adherido al Pacto Global desde el 2004 y ha integrado los 10 principios como un



paso clave hacia la sostenibilidad corporativa y en última instancia, hacia al desarrollo sostenible.

Uno de los temas importantes que ha emergido recientemente y que debería tener mayor relevancia para el sector privado, es el papel que juega la biodiversidad dentro de la economía verde. Muchos países en nuestra región albergan en conjunto, un alto porcentaje de la biodiversidad del planeta, lo cual se traduce en materia prima de la cual derivan diversos productos comerciales, biotecnología y conocimiento. La región alberga cerca del 50 por ciento de los bosques tropicales del planeta, así como el 33 por ciento de la totalidad de mamíferos, el 41 por ciento de aves y el 50 por ciento de anfibios. Esta biodiversidad también representa una fuente importante de recursos genéticos así como de beneficios económicos que pueden traducirse en mayor desarrollo social y crecimiento económico para la región, así como a nivel local.

Sin duda alguna, el sector privado juega un papel importante en la conservación de la biodiversidad y del sinnúmero de servicios ecosistémicos que esta nos provee. Diversos sectores industriales dependen de dichos recursos naturales como fuente para la producción o en cualquier etapa dentro de su cadena de suministro. Si la degradación ambiental continúa y la pérdida de la biodiversidad incrementa, es factible que el sector privado vea comprometida su rentabilidad a corto y largo plazo. Aunque dicho escenario representa riesgos, también representa oportunidades de inversión para el sector privado y para la implementación de una economía verde que contempla la conservación de la biodiversidad y de los servicios ecosistémicos como un imperativo para el desarrollo sostenible.

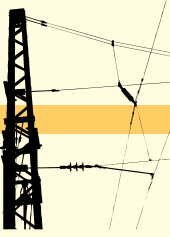
En este sentido y como parte del compromiso adquirido para avanzar en el camino hacia una economía verde, la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia (en donde EEB preside su Comité Directivo) en conjunto con la oficina del Pacto Global en Nueva York, han planteado la necesidad de incrementar la participación del sector privado a través de la creación e implementación de políticas de conservación que influyan en el cuidado de la biodiversidad y que

reconozcan la importancia que esta juega a nivel social, económico y ambiental. Actualmente se está trabajando en crear una guía en servicios ecosistémicos, biodiversidad y el sector privado, que comprende recomendaciones para que dicho sector pueda desarrollar, implementar y divulgar sus propias prácticas en conservación. Adicionalmente, se está conformando un grupo de trabajo entre diferentes organizaciones, agencias de las Naciones Unidas y compañías interesadas en trabajar en este tema, con el fin de crear una plataforma para la discusión y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en conservación. Creemos que este es un paso de gran importancia hacia una economía verde y uno necesario para fomentar la sostenibilidad y el crecimiento económico y social de nuestra región.

Para concluir, quisiera hacer énfasis en los siguientes puntos: Río+20 debe verse como la oportunidad perfecta para repensar cuales serán los pasos clave y los puntos de acción que nos llevarán hacia una economía verde. Nuevos mercados y oportunidades se abren para la innovación e inversión y el sector privado debe estar preparado para asumir el reto que significa aportar al desarrollo sostenible. Sin duda, es necesaria una perspectiva corporativa responsable basada en las dimensiones social, ambiental y de gobernanza para generar beneficios tanto para la sociedad en general como para el sector privado. Al mismo tiempo, debemos procurar mayor cooperación con los gobiernos y otros actores relevantes, para crear el marco institucional que incentive al sector y que le permita capitalizar las diferentes oportunidades que se abren o que se pueden llegar a crear en una economía verde. Por último, concluyo con la necesidad de repensar nuestra relación con la naturaleza desde el sector privado y sugiero implementar la Guía en Ecosistemas y Biodiversidad que actualmente esta siendo desarrollada por la oficina del Pacto Global en Nueva York, como un paso importante hacia la sostenibilidad corporativa y hacia una economía verde.

Política Macro de Responsabilidad Corporativa

Las empresas del Grupo Energía de Bogotá



comprenden la responsabilidad con sus grupos de interés como la creación sostenible de valor social, económico y ambiental, por lo que adoptan el concepto de “responsabilidad corporativa”, implementando las mejores prácticas de gestión empresarial sobre la base de relaciones de confianza y beneficio común con todos sus grupos de interés. En respuesta, las empresas del Grupo se adhieren al Pacto Global de las Naciones Unidas y garantizan el desarrollo de sus actividades y operaciones bajo los diez principios, universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas:

- I) Derechos Humanos
- II) Estándares Laborales
- III) Medio Ambiente
- IV) Anticorrupción.

Principios del Pacto Global

- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** Las organizaciones deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Las empresas del Grupo Energía de Bogotá se comprometen de manera voluntaria a ir más allá del cumplimiento de la legislación y hacer la debida diligencia, para así contribuir con el desarrollo sostenible. Comprenden que es un proceso continuo y dinámico que requiere involucrar las partes interesadas, para así poder identificar y priorizar las expectativas y necesidades de las mismas, generando relaciones constructivas y de confianza. Por lo anterior, asumen la responsabilidad con las partes involucradas de comunicar y rendir cuentas sobre su desempeño, estando disponibles a verificación.

Comité de Responsabilidad Corporativa del Grupo Energía de Bogotá

Dentro de las prácticas de las empresas de clase mundial, es fundamental el compromiso de la Alta Gerencia en la aprobación de las directrices en materia de sostenibilidad, con el fin de definir los asuntos materiales de responsabilidad corporativa que deberán gestionar las empresas que conforman el grupo Energía de Bogotá. Por lo anterior, en el segundo trimestre del 2011, se creó el Comité de Responsabilidad Corporativa.

El comité está integrado por los siguientes miembros:

- Presidente del Grupo Energía de Bogotá y como suplente el Director de Compras de EEB.
- Director de Relaciones Externas y como suplente el Director de la Fundación Grupo Energía de Bogotá.
- Presidente TGI y como suplente el Vicepresidente Administrativo y de Relaciones Externas de TGI.
- Gerente de Contugas y como suplente el Jefe de Relaciones Externas de Contugas.
- Gerente Trecca y como suplente el Jefe de Gestión Social de Trecca.
- Gerente Cálidda y como suplente el Gerente de Asuntos Corporativos de Cálidda.
- Vicepresidente de Portafolio Accionario y

Planeación Corporativa de EEB y como suplente el Gerente de Planeación Corporativa de EEB.

- Vicepresidente Administrativo de EEB y como suplente el Gerente de Gestión Humana de EEB.
- Vicepresidente de Transmisión de EEB y como suplente el Gerente de Planeación y Nuevos Negocios de EEB.
- Secretario General de EEB y como suplente el Vicepresidente Financiero de EEB.

Funciones del Comité de Responsabilidad Corporativa:

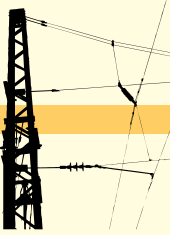
1. Aprobar el plan de acción anual de responsabilidad corporativa y supervisar su cumplimiento.
2. Participar en la definición de asuntos e indicadores materiales relacionados con la responsabilidad corporativa.

3. Orientar la articulación del modelo de responsabilidad corporativa con el plan estratégico corporativo.
4. Promover las iniciativas relacionadas con la responsabilidad corporativa.
5. Establecer las políticas de las empresas que conforman el Grupo Energía de Bogotá en materia de responsabilidad corporativa.

Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global

El modelo de Responsabilidad Global está estructurado alrededor de los siete grupos de interés identificados como principales, y derivados del entendimiento de la Responsabilidad Corporativa y el análisis de los principales impactos. Abarca toda la cadena de valor y todas las áreas de la organización.





Con el propósito de identificar todos y cada uno de los asuntos del Modelo, se desarrolló un proceso de construcción compartida, contando con la participación de las personas con mayor experiencia y contacto con los grupos de interés en la organización.

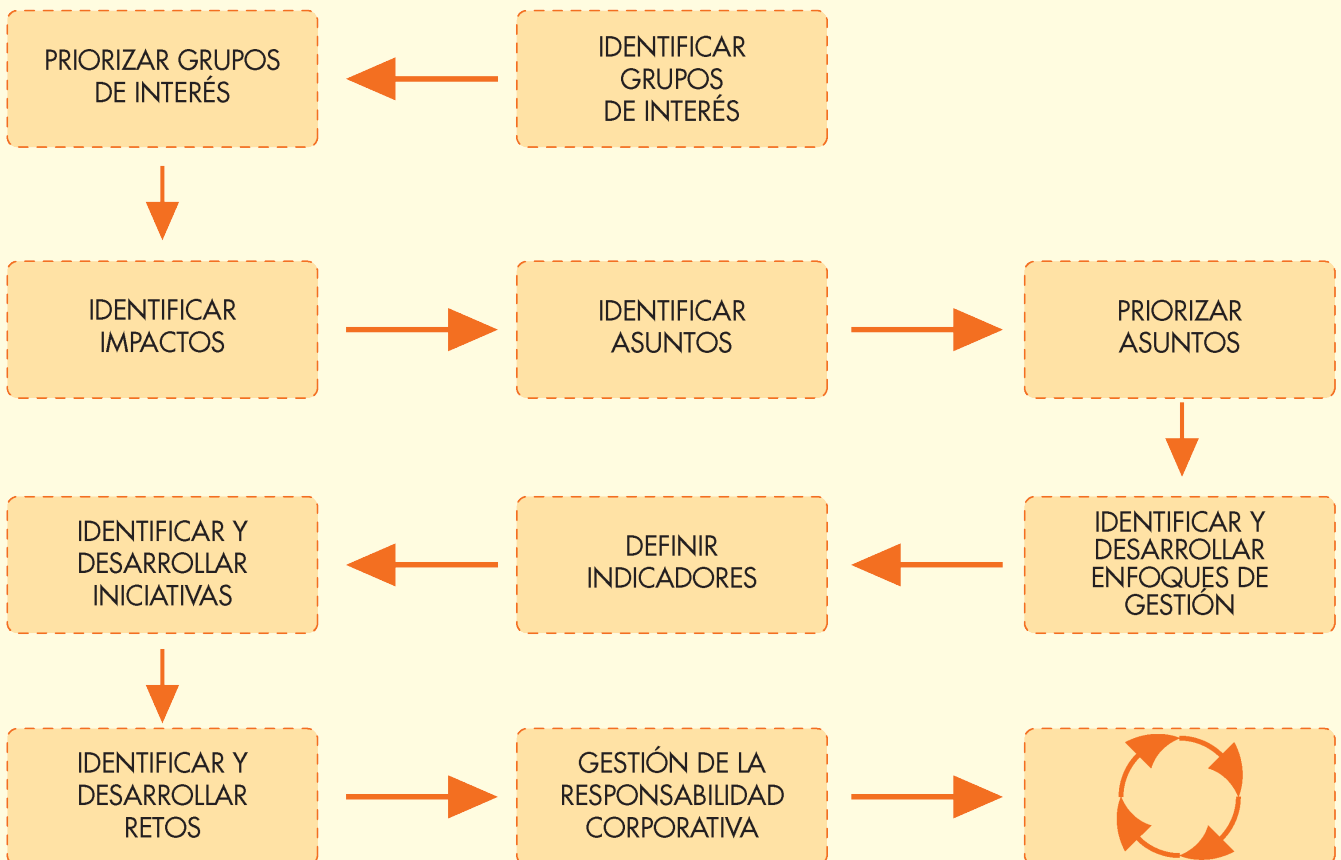
Formulación del Modelo de Responsabilidad Global, durante el año 2011:



Guía de Implementación del Modelo de Responsabilidad Global en apoyo a las Empresas del Grupo Energía de Bogotá

Tras la consolidación del Modelo de Responsabilidad Global del Grupo Energía de Bogotá, se desarrolló una Guía de aplicación para facilitar la transferencia del modelo a las empresas del Grupo, y con el ánimo de definir acciones y estrategias, hacer seguimiento y medir los resultados. Uno de los objetivos principales de esta Guía es contribuir para que las empresas del Grupo Energía de Bogotá puedan alinearse al Modelo de Responsabilidad Global, consolidándolo y desarrollándolo para lograr una gestión sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental, desde sus actividades y procesos particulares como Unidades de Negocio. Adicionalmente, esta Guía forma parte de la socialización del Modelo de Responsabilidad Global con las empresas del Grupo, con el fin de extender el ejercicio de alineación estratégica, materialidad e involucramiento.

Gestión de la Responsabilidad Corporativa - Proceso:





Propósitos de Responsabilidad Global

La estrategia de Responsabilidad Global describe el camino que el grupo ha trazado para posicionarse como una empresa globalmente responsable, alineada a la estrategia corporativa. Mediante la gestión de seis (6) propósitos específicos, el grupo podrá enfocar sus esfuerzos y diferenciar su actuar del resto de empresas, logrando así un posicionamiento importante en el marco de la responsabilidad corporativa. Igualmente, busca desarrollar las cualidades necesarias para ser una empresa de clase mundial, logrando efectuar la transición de responsabilidad corporativa, para convertirse en una empresa globalmente responsable.

Cada propósito cuenta con una meta, una batería de indicadores y un grupo de iniciativas que lo respaldan. Así mismo, cada una de estas está compuesta por una serie de proyectos, los cuales están a cargo de las diferentes empresas del Grupo. Estos proyectos están diseñados para ser implementados por el corporativo o por cada una de las empresas del Grupo de forma particular.

Propósitos

Propósito # 1

Promover la responsabilidad corporativa como un tema estratégico en las organizaciones en las que tenemos participación, en las inversiones futuras y en proveedores y contratistas

Referentes:

PRI – Principles for Responsible Investment
Dow Jones Sustainability Indexes
Global Reporting Initiative
The Global Compact
ISO 26000 Social Responsibility

Propósito # 2

Contribuir a suplir la creciente demanda energética dentro nuestra área de influencia de manera sostenible

Referentes:

The Global Compact
Carbon Disclosure Project

Ceres

Departamento Nacional de Planeación

Propósito # 3

Preservar los ecosistemas y su diversidad biológica, así como la riqueza cultural y arqueológica de la región donde operamos.

Referentes:

TEEB – The Economics of Ecosystems and Biodiversity
Environmental Stewardship Strategy
The Global Compact
Global Reporting Initiative
United Nations – International Year of Biodiversity

Propósito # 4

Desarrollar y acompañar procesos de fortalecimiento de la competitividad y el emprendimiento de las MIPYMES de la cadena de valor.

Referentes:

Social Accountability International
The Global Compact
Global Reporting Initiative
Departamento Nacional de Planeación

Propósito # 5

Establecer relaciones de confianza y de largo plazo con las comunidades del área de influencia, buscando armonía entre la comunidad, la empresa y la infraestructura

Referentes:

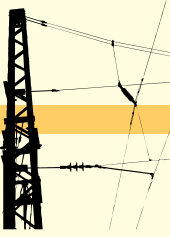
Social Accountability International
The Global Compact
Global Reporting Initiative
Departamento Nacional de Planeación

Propósito # 6

Estimular el ejercicio de los valores corporativos en el talento humano y propiciar el bienestar de los colaboradores.

Referentes:

The Global Compact
Global Reporting Initiative
Dow Jones Sustainability Indexes



Encuesta Informe de Gestión Sostenible 2010

El proceso de consolidación del Modelo de Responsabilidad Global avanzó de manera importante durante 2011. Hoy, las empresas del Grupo cuentan con herramientas que permitirán una gestión cada vez más responsable. Un elemento fundamental dentro de ésta, es la comunicación de las iniciativas, y el avance en los asuntos definidos en el Modelo. En el caso particular de EEB, esto se ha hecho evidente en el Informe de Gestión Sostenible 2010. Para efectos de elaborar estos informes de forma adecuada, se realizaron encuestas a los colaboradores, con el fin de recibir la retroalimentación correspondiente a cada grupo de interés, sobre la aplicación de los principios del Global Reporting Initiative (GRI) en el Informe de Gestión Sostenible 2010.

Los principios utilizados para definir la calidad de la elaboración del informe fueron los siguientes:

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Periodicidad
- Claridad
- Fiabilidad

Para el cumplimiento del objetivo se distribuyó una encuesta, en donde, en 29 preguntas, 79 colaboradores de EEB tuvieron la oportunidad de calificar la aplicación de cada uno de los principios.

Resultados: Oportunidades de mejora y Retos Informe de Gestión Sostenible 2011

- **EQUILIBRIO:**
De 79 personas, 39 consideran que de 1 a 5 el equilibrio del informe es de 4. Así mismo, 22 consideran que es de 3. En futuros informes es necesario presentar información tanto positiva como negativa, donde se evidencien los retos, las dificultades y los fracasos. Un informe equilibrado genera confianza y credibilidad.
- **COMPARABILIDAD:**
Los resultados evidencian que el informe

permite comparar el desempeño de la organización no sólo en el tiempo, sino también con otras empresas del sector. Igualmente, se hicieron las siguientes recomendaciones:

- Presentar la información con una trazabilidad de al menos 5 años.
- Presentar indicadores específicos que comparen el desempeño de la empresa con el sector.

- **PRECISIÓN:**

En el 90% de las encuestas los colaboradores calificaron que, tanto la información cualitativa como cuantitativa, ofrecen una visión clara del desempeño de la empresa.

Debido a los buenos resultados en esta pregunta, la forma en la que se presenta la información debe ser consistente en informes futuros.

- **PERIODICIDAD:**

Los resultados demuestran que el período de referencia es claro, y además plantea retos y rutas a seguir tanto por la empresa, como en el próximo informe. Igualmente, se recomendó que estos tengan metas específicas que permitan evaluar su desempeño.

- **CLARIDAD:**

En su mayoría, la claridad del informe se calificó como Muy buena o Excelente. Se insistió en seguir trabajando en presentar la información en un lenguaje que vaya dirigido a todos los grupos de interés, y a todos los niveles de conocimiento de la organización.

- **FIABILIDAD:**

Más del 80% de los encuestados consideran que la información en el documento es confiable y transparente.

Observaciones Generales:

- El 73% de los encuestados dan una calificación general al informe entre “Muy bueno” y “Excelente”.
- Para más del 50% de los encuestados, la percepción general, tanto de la empresa como de la gestión de la responsabilidad corporativa dentro de la misma, reflejó un

- impacto positivo después de haber leído el Informe de Gestión Sostenible de EEB 2010.
- Los resultados encontrados evidencian la importancia de la comunicación y el involucramiento como elementos fundamentales de una gestión responsable. Lo anterior, no solo ayuda a mejorar la reputación de la organización, sino que también aumenta el nivel de pertenencia y de orgullo de los colaboradores hacia la empresa. El 49% de los encuestados afirmaron tener conocimiento previo sobre la visión de la empresa, con respecto a la responsabilidad corporativa, la gestión y el trabajo relacionado con este tema.
 - Los esfuerzos de comunicación y concientización alrededor de la responsabilidad corporativa son positivos, el reto está en que las iniciativas respectivas hagan parte de la cultura organizacional.

Recomendaciones Generales resultado de las opiniones de los colaboradores de EEB:

- Informar sobre la forma en la que se ejecuta el mantenimiento de la infraestructura.
 - Reportar compromisos por área.
- Informar proyectos específicos en los cuales el Grupo tiene interés y que se han venido adelantando.
- Mayor uso de imágenes (actividades con proveedores y comunidades).
- Reportar compromisos sociales de EEB, en cuanto a la oportunidad de empleo.
- Reportar la gestión ambiental del negocio operativo, en cuanto a biodiversidad, cambio climático y gestión ambiental con contratistas.
- Indicadores económicos internacionales para comparación del crecimiento de la empresa.
- Contribuciones a la Política Energética Nacional.
- El impacto en el desarrollo de la ciudad y del país.

El Pacto Global de las Naciones Unidas y la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia

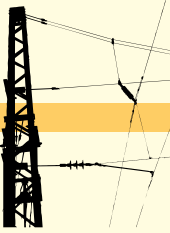
EEB, TGI, Contugas, Cálidda y Fundación Grupo Energía de Bogotá, empresas del Grupo Energía de Bogotá, se encuentran adheridas al



Pacto Global de las Naciones Unidas, participando activamente y comprometidas con implementar en sus estrategias y operaciones los 10 principios de esta importante iniciativa de las Naciones Unidas. Así mismo, son promotores y parte activa de la Red Local en cada país.

El Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, designó a la presidente del Grupo Energía de Bogotá, Mónica De Greiff, como miembro de la Junta Directiva de Pacto Global a nivel mundial. La doctora Mónica De Greiff es el tercer miembro de Latinoamérica, primera mujer, en llegar a una instancia de máximo nivel cuyo propósito es promover los Principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y demás iniciativas que en materia de responsabilidad corporativa promueve Naciones Unidas.

Como producto de su condición de miembro de la Junta Mundial del Pacto Global, en diciembre de 2011, Mónica De Greiff presentó, en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, los lineamientos que durante el 2012 deben guiar este acuerdo mundial en materia de sostenibilidad. El propósito es que gobiernos y empresarios alrededor del mundo den un paso adelante al celebrarse veinte años del Acuerdo de Río, el cual puso en la agenda mundial la necesidad de



alcanzar un desarrollo social y ambientalmente responsable.

Según palabras de la Dra. Mónica De Greiff, “Cada vez más se requiere que las empresas busquen que el crecimiento de sus negocios sea paralelo a la construcción de una sociedad incluyente, con oportunidades para todos, mejorando la productividad de los recursos y evitando la degradación del medio ambiente”. El énfasis que propuso para ser aplicado a nivel mundial es que las empresas, a partir de los diez principios del Pacto Global, se apoyen en la respectiva Red Local del pacto en cada país, para impulsar alianzas con los gobiernos nacionales, regionales y locales.

“Sólo así es posible generar un impacto positivo en el desarrollo y de mejorar el acceso a bienes y servicios básicos que afectan la vida de las personas, de una forma respetuosa con el medio ambiente”, agregó la Presidente del Grupo Energía de Bogotá. Para el Pacto Global la importancia de la sostenibilidad radica en los efectos positivos que tiene para una sociedad. Los derechos humanos, los estándares laborales, el desempeño ambiental y las prácticas anticorrupción, son las cuatro grandes áreas que abarca esta iniciativa y que reúne a empresas e instituciones de todo el mundo.

Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia:



Red Pacto Global Colombia

En los últimos dos años la Red del Pacto Global en Colombia ha sido presidida por EEB, tiempo en el cual se ha llegado a 272 firmantes, convirtiéndose en la segunda Red Local más grande de América Latina, después de Brasil.

El Grupo Energía de Bogotá es miembro activo de las mesas de trabajo de la Red local en Colombia, abordando temas de Derechos Humanos, Erradicación del Trabajo Infantil,

Anticorrupción y Cambio Climático – “Caring for Climate”. Así mismo, y en su calidad de presidente del Comité Directivo a nivel Nacional, EEB ha venido jugando un papel activo y permanente en la Red Local, especialmente en materia de su direccionamiento estratégico.

El Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

El Grupo Energía de Bogotá es socio del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo del Pacto Global. Se trata de una iniciativa de 12 presidentes de empresas y organizaciones, que acompaña al Pacto Global y adoptan sus principios como estrategia de desarrollo económico y social. Lo anterior, desde una perspectiva basada en las condiciones y características de la región, con el fin de actuar en favor de la aplicación de esta iniciativa en América Latina. El Centro Regional tiene su sede en la ciudad de Bogotá.

Global Compact Lead:



Global Compact LEAD PARTICIPANT

Por otra parte, desde el año 2011, EEB es miembro único en Colombia del Global Compact Lead, un grupo conformado por 54 empresas a nivel mundial, comprometidas a trabajar dentro de un modelo de liderazgo en materia de sostenibilidad corporativa, con el fin de implementar la segunda fase del Pacto Global. Lo anterior implica, la aplicación de una hoja de ruta que incluye medidas concretas que puedan adoptar las empresas para mejorar su sostenibilidad.

Adicionalmente, y en virtud de sus compromisos como miembro del Global Compact

Lead, EEB debe compartir sus experiencias y mejores prácticas, así como incorporar en los informes de gestión sostenible, tal cual como se presenta en el presente informe, la totalidad de los criterios planteados en el “Blueprint” – Modelo de Liderazgo en la Sostenibilidad Corporativa. Los criterios se encuentran enfocados en los siguientes asuntos:

- Estrategia, gobierno y diálogo
- Asuntos y objetivos de la ONU
- Implementación de los Principios del Pacto Mundial
- Implementación en la cadena de valor
- Verificación y divulgación

El rol del Grupo Energía de Bogotá dentro el Pacto Global de las Naciones Unidas:



La Participación del Grupo Energía de Bogotá en las iniciativas del Pacto Global de las Naciones Unidas a nivel nacional, regional y mundial:

Mónica De Greiff, asistió en representación del Grupo Energía de Bogotá, al Foro del Sector Privado de las Naciones Unidas, en septiembre de 2011 en la Ciudad de Nueva York. El foro se

centró en el papel que juega el sector privado como apoyo a la estrategia “Energía Sostenible para Todos”.

UNITED NATIONS
PRIVATE SECTOR
FORUM 2011



La estrategia en mención abarca los siguientes tres retos:

1. Acceso universal a los servicios energéticos modernos.
2. Mejorar la eficiencia energética en un 40%.
3. Producir un 30% de la energía mundial a través de recursos renovables.

El foro se centró en los siguientes 4 objetivos :

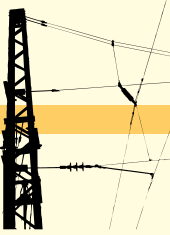
- Impulsar el apoyo a la estrategia “Energía Sostenible para Todos”, mediante el desarrollo y realización de la estrategia en la Cumbre Rio +20 sobre desarrollo sostenible
- Proporcionar a empresas, inversores, gobiernos, fundaciones y sociedad civil una plataforma que les permita compartir sus esfuerzos y compromisos
- Generar un entendimiento compartido entre los representantes del sector privado para lograr una energía sostenible para todos
- Inspirar nuevas formas de cooperación público-privada para superar los desafíos a nivel local

Mónica De Greiff participó activamente en una de las mesas temáticas del foro, donde el tema central era el “Acceso a la Electricidad”, comprometiéndose con lo siguiente:

El Grupo de Energía de Bogotá, declara su compromiso de promover y proveer el acceso universal a las fuentes de energía, para toda la población ubicada en las áreas rurales, a través de su infraestructura de transmisión.

Para lograr lo anterior, se compromete a:

1. Diseñar, construir e instalar redes de distribución de energía, con el fin de conectar a todas las poblaciones residentes en sus áreas de influencia



2. Generar, en asocio con las compañías de distribución local, la energía necesaria para estas poblaciones
3. Promover el uso de paneles fotovoltaicos para aquellos usuarios ubicados en zonas distantes y aisladas

El objetivo central es el de proveer de energía a aquellas regiones, que hasta el momento, han sido consideradas como no rentables. Es importante anotar que, en Colombia, el 50% de la población se encuentra en condiciones de pobreza, y que un 68% de esta se encuentra ubicada en áreas rurales. Estamos conscientes que este compromiso va a contribuir a mejorar la calidad de vida de esta población vulnerable, y sobretodo a apoyar la iniciativa del Secretario General de Naciones Unidas, denominada “Energía Sostenible para Todos”, por medio de la cual se promueve el acceso universal de energía, la eficiencia de la misma y el uso de fuentes renovables.

El 18 de octubre de 2012, Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Global de las Naciones Unidas, visitó Colombia como invitado especial del Congreso sobre Pacto Global y Responsabilidad Social, convocado por la Red Local del Pacto Global Colombia. Kell compartió panel con Mónica De Greiff, Presidente del Grupo Energía de Bogotá.



En el marco de su visita, el 18 de Octubre de 2011, EEB convocó a más de 40 líderes empresariales, con el fin de analizar la ética del desarrollo a través de la práctica de los principios del Pacto Global, como estrategia de sostenibilidad, mediante el diálogo entre la sociedad civil, la academia, el sector privado y el sector público.



EEB participó como ponente en el Foro Empresarial del Pacto Global en América Latina y el Caribe, realizado en la Ciudad de México, el 9 de noviembre de 2011. En la ponencia, se destacó la importancia del desarrollo sostenible en medio de una recesión mundial prolongada, sin olvidar la creciente brecha entre pobreza y riqueza y la alta demanda por alimentos, energía, agua y otros recursos naturales. Igualmente, se resaltó la oportunidad del momento actual, no sólo para evaluar los esfuerzos realizados, sino también para replantear los pasos a seguir con el fin de alcanzar el desarrollo sostenible.





Políticas Corporativas del Grupo Energía de Bogotá

Las políticas corporativas son un conjunto de decisiones y lineamientos, mediante los cuales se establecen los marcos de actuación orientadores de la gestión de las filiales y Unidades de Negocio que conforman el Grupo de Energía de Bogotá. Estos lineamientos marcan pautas de comportamiento no negociables y de obligatorio cumplimiento. Así mismo, se consideran indispensables para una adecuada delegación de la autoridad y contribuyen a cohesionar la organización con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

En su primera fase, que dio inicio en 2007, la formulación de políticas se realizó como parte del proceso de implantación del Modelo Corporativo Estratega, adoptado como esquema de gestión del Grupo Energía de Bogotá. Este modelo contempla, entre otros elementos, el desarrollo de un conjunto de políticas que articule, sea uniforme y establezca los límites bajo los cuales las Unidades de Negocio y filiales se relacionan y toman decisiones.

Como resultado de lo anterior se definieron y adoptaron aproximadamente 30 políticas corporativas, que abarcan temas como, la Responsabilidad Social Corporativa, la seguridad integral, la gestión tecnológica, la administración de inversiones temporales, el control interno y el abastecimiento, entre otros.

Sin perjuicio de los grandes avances obtenidos en la definición de las políticas y en la consolidación de la Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP, como centro corporativo del Grupo Energía de Bogotá, se identificaron las siguientes oportunidades de mejora:

- Definición de una presentación, estructura y alcance más uniformes, teniendo en cuenta, no sólo el gran número de políticas existentes, sino también, el hecho de que algunas de estas se encontraban redactadas en forma de procedimiento, metodología o reglamento.
- Actualización de las mismas, teniendo en cuenta su aplicación en todos los países donde operan las empresas del Grupo.

- Identificación de temas prioritarios que requieren contar con políticas documentadas.
- Establecimiento de un procedimiento único para la formulación, administración, actualización periódica y aprobación de las políticas corporativas, así como la asignación de roles para su administración, gestión y aplicación.

La identificación de estas oportunidades dio lugar a la definición, en 2011, de un plan de mejoramiento de las políticas corporativas, que planteó la depuración y reorganización de las existentes y la adopción de un esquema de presentación necesario para unificar su alcance y contenido. Este plan fue desarrollado a lo largo del año, dando como resultado la aprobación por parte del Comité de Presidencia, de 12 políticas corporativas.

Este conjunto de políticas actualizadas se encontrará dispuesto en un documento virtual, denominado “Manual de Políticas Corporativas”, cuya administración y difusión se encuentra a cargo de la Dirección de Relaciones Externas de EEB.

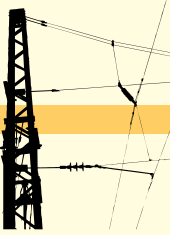
POLÍTICA MACRO DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA



(*) Política vigente que será actualizada en 2012

(**) Nuevas políticas corporativas que serán formuladas en 2012

El Manual esta compuesto por la Política Macro de Responsabilidad Corporativa, la cual recoge los valores esenciales y establece los



principios de actuación aplicables a la actividad de las filiales y Unidades de Negocio, en todas sus dimensiones de gestión. Esta política rige y da marco a la totalidad de las políticas corporativas. De acuerdo con la estructura definida, de lo anterior se derivan un conjunto de políticas corporativas, divididas entre aquellas que atienden los asuntos relacionados con los grupos de interés y entre las que dan los lineamientos a otros aspectos de la gestión del Grupo empresarial. Con estas políticas se busca reflejar la identidad, el conocimiento y las buenas prácticas que EEB aplica en el desarrollo de sus actividades y que desea transmitir a sus filiales y Unidades de Negocio.

De manera complementaria y para la mejor administración del Manual, fue elaborada una Guía para la formulación, actualización y aprobación de las políticas corporativas del Grupo Energía de Bogotá, a través de la cual se define el procedimiento y asignación de responsabilidades para una adecuada gestión de estos documentos.

Sistema de Involucramiento con Nuestros Grupos de Interés

Como parte del proceso de construcción del sistema de involucramiento, EEB inició, en el cuarto trimestre de 2011, el mapeo de las instancias de involucramiento existentes. Por medio de éste se pretende sistematizar el historial de relaciones con los grupos de interés, y definir la priorización de grupos y asuntos relevantes para el 2012. Con lo anterior, se busca realizar de forma permanente, una identificación de los siguientes aspectos:

1. Instancias de involucramiento existentes con cada grupo de interés
2. Subgrupos de interés
3. Estado de la relación
4. Sugerencia de posibles instancias de involucramiento

Igualmente, se tuvieron en cuenta las siguientes referencias y conceptos:

Involucramiento: “Actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada para las decisiones de la organización” (Norma ISO 26000).

Principios de involucramiento:

- **Inclusividad:** Reconocer el derecho de los grupos de interés de ser tenidos en cuenta y escuchados. Participación de los grupos de interés en una respuesta contable y estratégica dirigida hacia la sostenibilidad.
- **Materialidad:** Conocer los temas importantes para la empresa y sus grupos de interés
- **Respuesta:** Responder a lo que es importante de manera coherente

(AA1000, “Principios de relacionamiento”)

Comunicación del Involucramiento con Nuestros Grupos de Interés

En el 2011, conscientes de la importancia de comunicar de manera transparente los asuntos relevantes y materiales a nuestros grupos

RETOS 2012

Las principales tareas propuestas para 2012, en relación con la gestión de las políticas corporativas, son las siguientes:

- Difusión e implementación de las Políticas Corporativas en la totalidad de las empresas del Grupo.
- Diseño y puesta a disposición de todas las empresas del Manual Virtual de Políticas Corporativas.
- Actualización de la Política de Gobierno Corporativo.
- Formulación de nuevas políticas en temas de atención al cliente y transparencia, dentro de las cuales se definen los lineamientos de anticorrupción y antifraude.

de interés, así como de obtener respuesta y retroalimentación por parte de los mismos, el Grupo Energía de Bogotá desarrolló una estrategia formulada bajo los siguientes pilares:

Tipos de Comunicación con los Grupos de Interés:

- Per se
- Comunicación de una sola vía,
- Comunicación de doble vía,
- Involucramiento con los Grupos de Interés y diálogos
- Toma de decisiones de forma interactiva y participativa. Corresponde a lograr un mayor intercambio de información que conduzca al conocimiento y a una mayor comprensión de nuestros grupos de interés y de los asuntos que los caractericen.

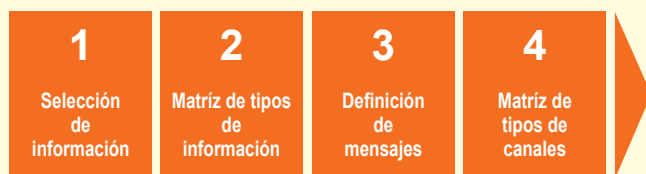
Principios de Comunicación de la Responsabilidad Corporativa:

1. Capitalizar los esfuerzos alrededor de la responsabilidad corporativa dentro de los grupos de interés.
2. Dar información para que los grupos de interés puedan tomar decisiones y participar activamente en la definición de los asuntos relevantes.
3. Lograr que la responsabilidad corporativa no sea un discurso de empresa, sino que resida dentro de la forma de ser y actuar de los colaboradores.

Proceso de Comunicación con Grupos de Interés:



Proceso de definición de mensajes:



EEB considera relevante que dentro del proceso de comunicación con los grupos de interés, se determine con anterioridad qué información se quiere proveer u obtener como resultado.

Modelo de Responsabilidad Global, Comunicación y estrategia:



Resultado de la Comunicación:

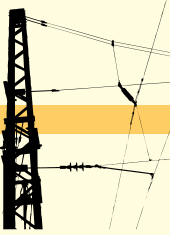


Como resultado del proceso mencionado, EEB enfocará sus esfuerzos en **“Comunicar para Involucrar”**, escuchando y respondiendo a los grupos de interés, con el fin de:

- Construir calidad en las relaciones
- Fortalecer licencias para operar
- Aprovecharlos como fuente de innovación y aprendizaje
- Construir conocimiento colectivo como ventaja competitiva

EEB también enfocará sus esfuerzos para lograr una comunicación asertiva con sus grupos de interés, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Mensajes consistentes y coherentes
- Lenguaje simple, evitando tecnicidades
- Las herramientas y las metodologías de comunicación responden a los intereses y las necesidades de los grupos de interés
- Proveer información relevante para los grupos de interés
- Evidenciar el desempeño en comparación con las metas de la organización
- Transparencia
- Balance



NOMBRE DEL DIÁLOGO	GRUPO DE INTERÉS INVOLUCRADO	Nº DE PERSONAS INVOLUCRADAS
Grupo Focal Involucramiento Proveedores – Interactivo y participativo	Proveedores/contratistas	44 Proveedores/contratistas
Encuentro Relacionamiento con Proveedores/contratistas 2011	Proveedores/Contratistas	36 Proveedores/contratistas
Encuesta Informe de Gestión Sostenible 2010	Colaboradores	79 Colaboradores
Encuesta “Great Place to Work” 2011	Colaboradores	144 Colaboradores
Grupo Focal Colaboradores – Ambiente y Clima de Trabajo	Colaboradores	42 Colaboradores
Talleres Estratégicos: Formulación Modelo de Responsabilidad Global	Colaboradores representantes de los siguientes grupos de interés: Comunidades, Proveedores/contratistas, Representantes del Sector Ambiental, Estado y Colaboradores.	50 Colaboradores
Encuesta Accionistas	Accionistas – Miembros de Junta Directiva	7 Miembros de Junta EEB
Diálogo Proyecto Fresas en Ciudad Bolívar – Fundación Grupo Energía de Bogotá	Comunidades	19 miembros de la Comunidad
Encuesta Satisfacción de Clientes 2011	Clientes	22 Clientes EEB
Encuesta – Estudio de Reputación	Comunidades, Proveedores/contratistas, Representantes del Sector Ambiental, Estado y Colaboradores.	1096 Encuestados
Diálogo Río+20	Representantes del Sector Ambiental	7 Representantes del Sector Ambiental
Encuesta - Estudio de Impacto Social – Centro Nacional de Consultoría	Comunidades	1835 Miembros del Grupo de Interés Comunidades.
TOTAL PARTICIPANTES INVOLUCRADOS		3381



Mediciones y Herramientas de Autoevaluación en el Marco de la Responsabilidad Corporativa

40

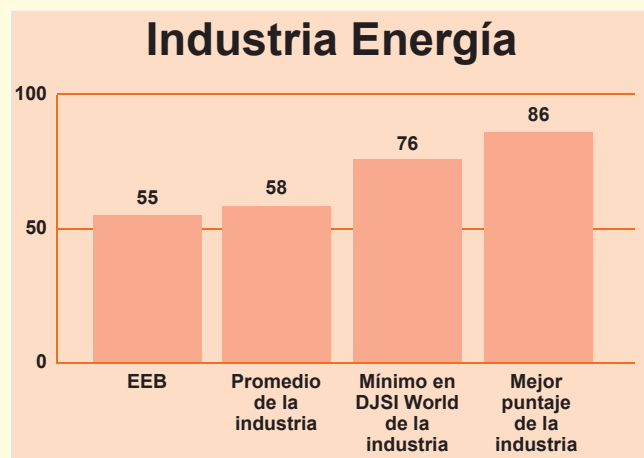
Medición Plataforma Principio 10 del Pacto Global de las Naciones Unidas

Empresa de Energía de Bogotá obtuvo el puntaje más alto en Colombia, 26.3 sobre 30, dentro de la encuesta del Principio Diez del Pacto Global, que hace referencia a las buenas prácticas en temas de anticorrupción. La encuesta, desarrollada por el Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe y Transparencia Internacional, analiza el sistema de gestión, medición, indicadores de resultados y el compromiso de las empresas que trabajan para fortalecer la integridad y el control de la corrupción.

Con este importante logro, EEB, actuando como gestora y como casa matriz del Grupo Energía de Bogotá, ratifica su compromiso de continuar impulsando el desarrollo de soluciones para combatir la corrupción.

Medición del Dow Jones Sustainability Index

El Dow Jones Sustainability Index es un índice establecido para medir el desempeño de las compañías líderes en el sector de la responsabilidad corporativa. Es un análisis integrado de aspectos económicos, sociales y ambientales, con un foco en la generación de valor agregado en el largo plazo para los accionistas.



EEB hizo parte del grupo de ocho (8) empresas colombianas que invitaron a participar en el DJSI 2011, diligenciando su formulario en el mes de Marzo de 2011, en donde obtuvo los siguientes resultados, en materia social, económica y ambiental:

Herramienta de Autoevaluación en la Implementación de los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas

EEB, como empresa adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas, tiene el compromiso de implementar en sus operaciones y estrategias los 10 principios del mismo, enfocados en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

La Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, por decisión del Comité Directivo, ha adoptado una metodología desarrollada por Eternit Colombiana S.A., empresa adherida al Pacto Global y miembro del Comité Directivo. Ésta consiste en una herramienta voluntaria para evaluar el estado inicial de la organización frente al desempeño del cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, y así contar con una línea base para futuras evaluaciones y para la realización de estudios comparativos en el tiempo y entre varias empresas.

Para medir el desempeño de esta implementación, EEB realizó la autoevaluación mencionada en Junio de 2010 y en Agosto de 2011, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

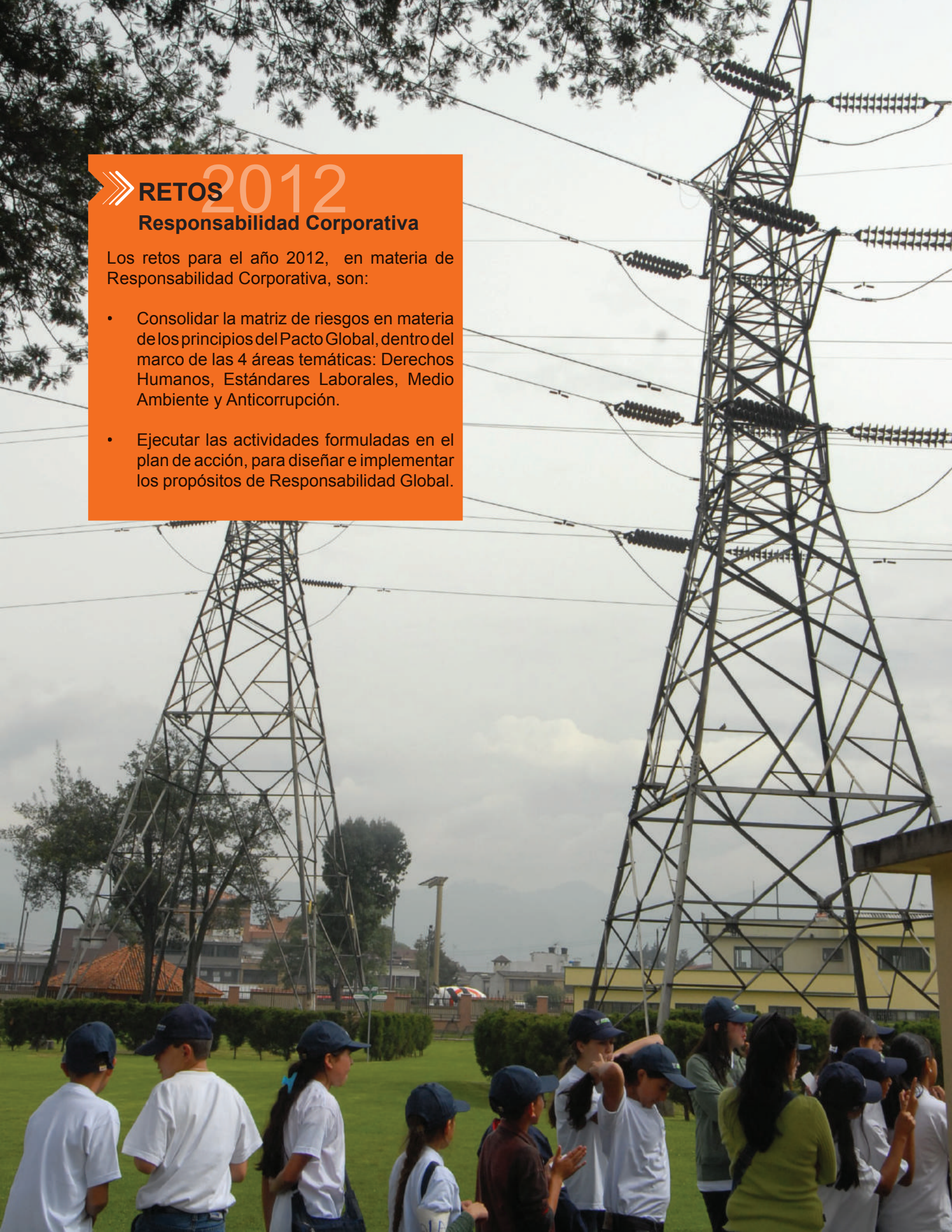
Áreas	EEB	
	2010	2011
Desempeño en Derechos Humanos	84	84
Desempeño en Estándares Laborales	95	100
Desempeño en Medio Ambiente	88	88
Desempeño en Anticorrupción	90	95
Promedio General	89,25	91,75

» RETOS 2012

Responsabilidad Corporativa

Los retos para el año 2012, en materia de Responsabilidad Corporativa, son:

- Consolidar la matriz de riesgos en materia de los principios del Pacto Global, dentro del marco de las 4 áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.
- Ejecutar las actividades formuladas en el plan de acción, para diseñar e implementar los propósitos de Responsabilidad Global.





Accionistas





1. Accionistas

Balance de la Economía en Colombia 2011

En el panorama internacional durante 2011 se evidenciaron condiciones de incertidumbre sobre el crecimiento económico mundial, así como un aumento de la aversión al riesgo que disparó la volatilidad en los mercados financieros. La economía estadounidense presentó un incremento en su actividad del 1,8% durante el tercer trimestre, dato revisado que resultó inferior a los primeros reportes (2,5% y después 2,0%), particularmente por el crecimiento del consumo personal, que fue revisado del 2,3% al 1,7%. En oposición, Europa presentó un claro patrón de desaceleración agravado por la profundización de la crisis de deuda soberana, a pesar de los esfuerzos de la última cumbre europea en diciembre para estabilizar la Eurozona.

Si bien en América Latina los efectos de la situación global fueron moderados, la caída en los precios de materias primas llevó a que las principales plazas bursátiles de la región cerraran el año en rojo y con ello, a un debilitamiento de la mayoría de las monedas. Esta situación ha recortado de manera generalizada las expectativas de crecimiento para 2012. No obstante, buena parte de los bancos centrales de los países que siguen metas de inflación, hicieron una pausa en el alza de las tasas de interés de referencia como respuesta al aumento de la aversión al riesgo. Ese fue el caso de Brasil y, en menor medida, de Chile, México y Perú.

Entretanto, la economía colombiana al tercer trimestre de 2011 creció un 7,7%, apalancada en el fuerte dinamismo de la demanda interna, que creció 9,4% anual impulsada por el consumo y la inversión privada, como resultado de una importante recuperación de la confianza interna. Igualmente, se tuvo un importante impulso de la inversión en obras civiles con un incremento de 20,9% anual, contribuyendo positivamente a diversificar las fuentes de expansión de la

demanda. El crecimiento balanceado también se comprobó en los componentes del PIB por oferta, en donde todos los sectores productivos se expandieron en los primeros nueve meses del año.

El buen comportamiento en el consumo de los hogares, que se incrementó un 7,3%, se sustentó en buena parte en una mejora significativa en el mercado laboral colombiano. En diciembre de 2011, la tasa de desempleo se ubicó por debajo del 10%, liderado por la mayor dinámica en los sectores de comercio, industria y construcción. Por su parte, la demanda externa restó 1,7% al crecimiento del PIB colombiano a septiembre de 2011, presentando un menor impacto que en la primera mitad del año, cuando restó en promedio 3,6%. Esto refleja que la variación registrada al tercer trimestre es consecuencia de un impacto menos negativo del sector externo, con una expansión en las ventas al exterior y una desaceleración en las importaciones.

Sobre el comportamiento de la inflación, el DANE reportó que el índice de precios al consumidor –IPC– registró una variación anual de 3,73%, inferior al techo del rango meta fijado por el Banco de la República (entre 2% y 4% para 2011) por tercer año consecutivo. Los grupos que presentaron mayor crecimiento fueron: alimentos (5,27%), educación (4,57%) y vivienda (3,78%). El comportamiento de la inflación de alimentos estuvo determinado por el efecto de las fuertes lluvias de principio de año sobre el transporte y el consecuente represamiento de las cosechas de productos específicos, así como por la anegación de tierras de cultivo.

En el caso de la inflación básica o sin alimentos, se observó por tercer mes consecutivo una variación anual superior al 3,0%, alcanzando un 3,13% a diciembre. Factores como los precios de las materias primas que continúan relativamente altos a nivel global y la devaluación del peso colombiano durante la segunda mitad del 2011,



en medio de un escenario en el que la brecha del producto aparenta haberse cerrado a mediados del año pasado, explicaron la aceleración de las medidas básicas de inflación.

A pesar de que estos datos podrían sugerir presiones de demanda, el Banco de la República, con el ánimo de ponderar la coyuntura internacional para la toma de decisiones de política monetaria, decidió mantener inalterada su tasa de intervención del 4,75% durante la última reunión llevada a cabo en diciembre, dándole una pausa a la carrera alcista que venía cursando desde principios del año cuando se ubicó en 3,25%. La tasa de interés DTF –que sirve de referencia para las captaciones de la banca con CDT a 90 días– a comienzos de 2011 creció de 3,5% a casi 5% al cierre del año. Pese a este incremento, la cartera del sector financiero creció a un ritmo anual de 25%, liderada por el crecimiento en el consumo privado.

El peso presentó un comportamiento revaluacionista frente al dólar durante la mayor parte del año, alcanzando niveles cercanos a \$1.750 (pesos por dólar) entre el segundo y tercer trimestre, alentado particularmente por amplios flujos de inversión extranjera directa que alcanzaron los USD 7.391 millones en el primer semestre del año. Adicionalmente, durante la primera mitad del 2011, la aversión al riesgo global se mantuvo relativamente baja, lo que permitió que el peso reflejara completamente los fundamentales de la economía colombiana. Con el ánimo de moderar el ritmo de la apreciación de la tasa de cambio en los primeros seis meses del año, el Banco de la República efectuó compras de divisas por un valor de USD 3.720 millones.

Sin embargo, la agudización profunda de los problemas de deuda de los países europeos y la reducción de la calificación AAA de Estados Unidos, así como la compra de los activos de ING Latam por parte de Grupo Suramericana por un monto total de USD 3.614 millones, provocaron que en los últimos tres meses del año se corrigiera la tendencia de apreciación del peso, para finalmente cerrar con una TRM de \$1.942,70. Lo anterior significó una devaluación del 1,5% frente al cierre de 2010, cuando la TRM fue de \$1.913,98.

En términos de intercambio comercial con el exterior, las exportaciones colombianas llegaron en 2011 a la cifra histórica de USD 56.178 millones, que equivalen a un crecimiento de 41,1% frente a las registradas en el 2010. El volumen de las exportaciones creció en 15,9%, por lo cual, el resto del aumento obedece a mejores precios en el año. El principal destino de los productos colombianos durante 2011 siguió siendo Estados Unidos. Los diez principales productos exportados por Colombia sumaron USD 3.375 millones y participaron con el 74,7% del total facturado, siendo estos petróleo, hullas térmicas, café, oro, fueloil, ferrónquel, banano, carburorreductores, coques y azúcares.

Por su parte, las importaciones alcanzaron a diciembre de 2011 un acumulado de USD 52.367 millones, lo que significó un aumento anual de 36,5%. Con información disponible a noviembre de 2011, las compras externas de vehículos y sus partes registraron un crecimiento de 63,5%, al pasar de USD 3.627,2 millones en los once primeros meses de 2010 a USD 5.931,0 millones en igual período de 2011. Durante el mismo período, las compras externas de productos originarios de Estados Unidos representaron el 25,2% del total, en tanto que aumentaron 35,1%, como producto de las mayores compras de combustibles y aceites minerales y sus productos (83,7%).

Gestión Financiera 2011

Operación de manejo de deuda

EEB efectuó una operación de manejo de deuda consistente en i. la emisión, suscripción y colocación de bonos de deuda externa en los mercados internacionales de capitales; ii. el ejercicio de la opción de recompra (call) del bono EEB International Limited 2014; y iii. la terminación anticipada del contrato de crédito suscrito el 31 de octubre de 2007 entre EEB y el HBU –hoy RBS Hollandsche N.V.– por US\$610 millones con vencimiento el 31 de octubre de 2014 y una tasa cupón del 8,75% (el Crédito RBS).

El Crédito RBS reflejaba las condiciones del bono emitido por EEB International Limited, filial 100% de EEB, el cual contó con su respectiva garantía.

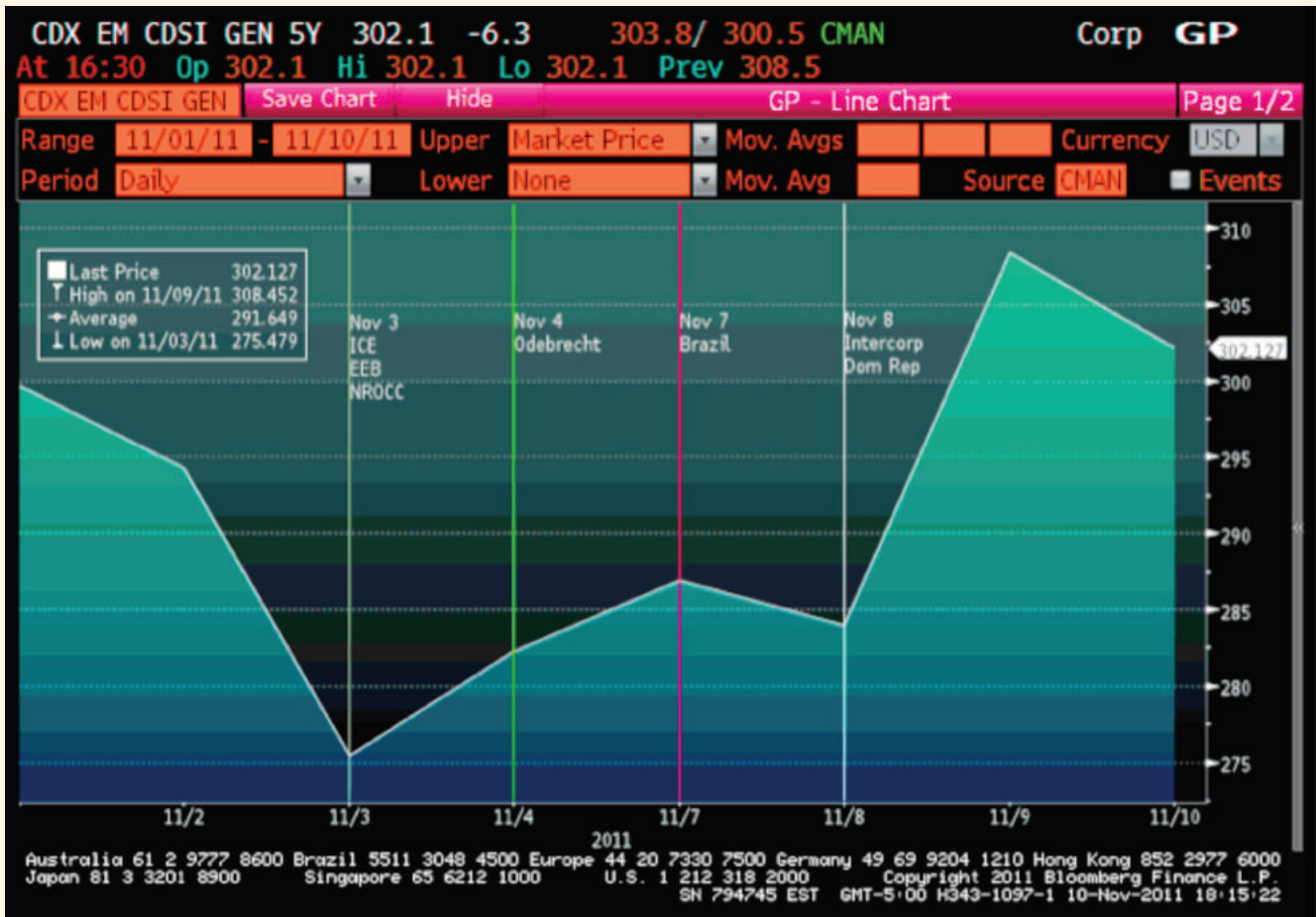


El 31 de octubre de 2011 se anunció la emisión del nuevo bono de EEB para financiar el ejercicio de la opción call del bono 2014. El mismo día se anunció el road show, con una importante respuesta de inversionistas que solicitaron reuniones con representantes de la Empresa.

La Administración se comprometió en un proceso de reuniones durante dos días entre el 1 y 2 de noviembre, cubriendo los centros financieros más importantes (Nueva York, Londres, Los Ángeles y Boston). Durante las reuniones se

mostró a los inversionistas las fuertes mejoras que la compañía experimentó desde la transacción inicial en 2007.

El 3 de noviembre de 2011 tuvo lugar el pricing del nuevo bono con un cupón del 6.125%, aprovechando una pequeña ventana de oportunidad en un mercado bastante inquieto debido a la situación económica en Europa. La siguiente gráfica muestra que justo en aquella fecha, el índice de riesgo CDX para emergentes mostró su punto más bajo de la semana, favoreciendo la emisión de EEB.

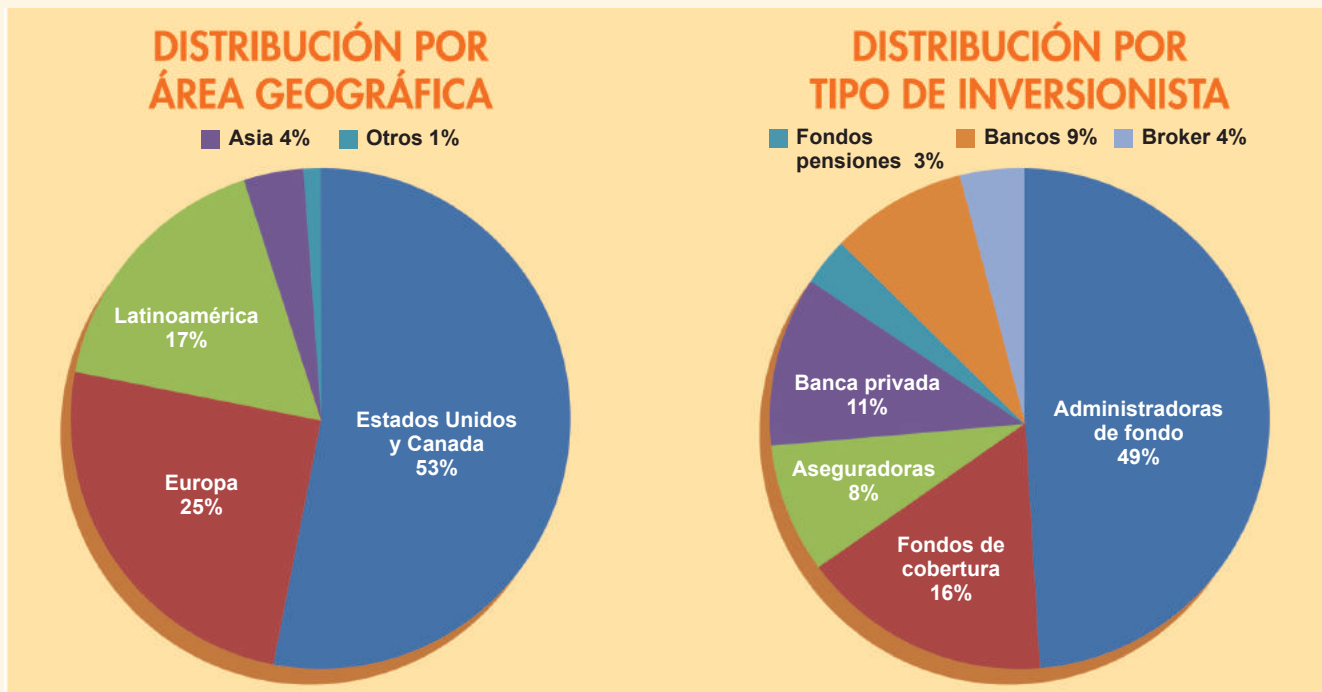


Fuente: Bloomberg.





La demanda en el libro final de órdenes alcanzó los US\$2,87 billones (4,7 veces el valor de la emisión), mediante 214 cuentas procedentes de todo el globo. El margen relativamente bajo sobre emisores con grado de inversión evidenció la reconocida calidad crediticia y el comprobado modelo de negocios de EEB.



Fuente: Santander – Deutsche Bank.

El 10 de noviembre de 2011 se llevó a cabo el cumplimiento de transacción con las siguientes condiciones finales:

Emisor	Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P.
Tipo	Bonos senior no garantizados
Monto	US\$610.000.000
Calificación	Baa3 (Moody's) / BB+ (S&P) / BB+ (Fitch)
Fecha de emisión	Noviembre 10, 2011
Fecha de vencimiento	Noviembre 10, 2021
Plazo	10 años (call 5 años)
Cupón	Fijo del 6,125%
Pago de intereses	Semianual cada 10 de mayo y 10 de noviembre
Precio de emisión	100.00%
Rendimiento	6,125%
Formato / Ley	144A / Reg-S / Ley de Nueva York
Listado	Bolsa de Valores de Luxemburgo
Bancos estructuradores	Deutsche Bank – Santander



De manera simultánea, EEB efectuó el 10 de noviembre de 2011 la cancelación mediante prepago del Crédito RBS, de tal forma que en ningún momento coexistieron las dos obligaciones –el bono externo y el contrato de crédito–.

El 4 de noviembre de 2011 EEB envió la notificación de redención anticipada del bono EEB International Limited 2014 al Bank of New York Mellon como Trustee. El 6 de diciembre de 2011 se completó efectivamente la operación de manejo de deuda, a través de la redención anticipada mediante la ejecución de la opción de recompra (call) del bono EEB International Limited 2014. De acuerdo con lo anterior, cesaron todas las obligaciones bajo el Indenture del bono 2014 y bajo la correspondiente garantía otorgada por EEB.

Mediante la reducción en la tasa de interés de su deuda, que pasó del 8,75% al 6,125%, la compañía espera ahorrarse más de dieciséis millones de dólares anuales por los próximos 10 años, al tiempo que logró desplazar el principal vencimiento de su deuda, que originalmente estaba comprometido para octubre de 2014, a

noviembre de 2021.

Obtención del Grado de Inversión

Por primera vez en su historia, EEB obtuvo una calificación internacional de riesgo de Baa3, equivalente a Grado de Inversión, asignada por la agencia Moody's. En el informe de calificación se destacó la fortaleza financiera de la empresa derivada de su composición accionaria y los lazos vinculantes que mantiene con la ciudad de Bogotá, al ser ésta su accionista mayoritario.

Adicionalmente EEB recibió de Standard & Poor's un cambio en la perspectiva de su calificación internacional al pasar de estable a positiva (BB+). Por otro lado, la agencia Fitch Ratings Colombia mejoró la calificación local de EEB al pasar de AA a AA+ con perspectiva estable.

Adicionalmente la Empresa realizó un proceso de emisión de acciones ordinarias cuyo objetivo fue financiar el plan de negocios, aumentar la liquidez de la acción, mejorar la calidad crediticia de la compañía y ampliar la base de accionistas.





El 9 de noviembre de 2011 se cerró el proceso de emisión con la colocación en el mercado público de Colombia de 594.020.517 acciones ordinarias por un valor de COP 772.227 millones.

EMISION DE ACCIONES ORDINARIAS

En 2011 la Empresa ejecutó un programa de emisión de capitalización mediante la emisión de acciones ordinarias en el mercado público de valores de Colombia. Este proceso tomó los siguientes objetivos:

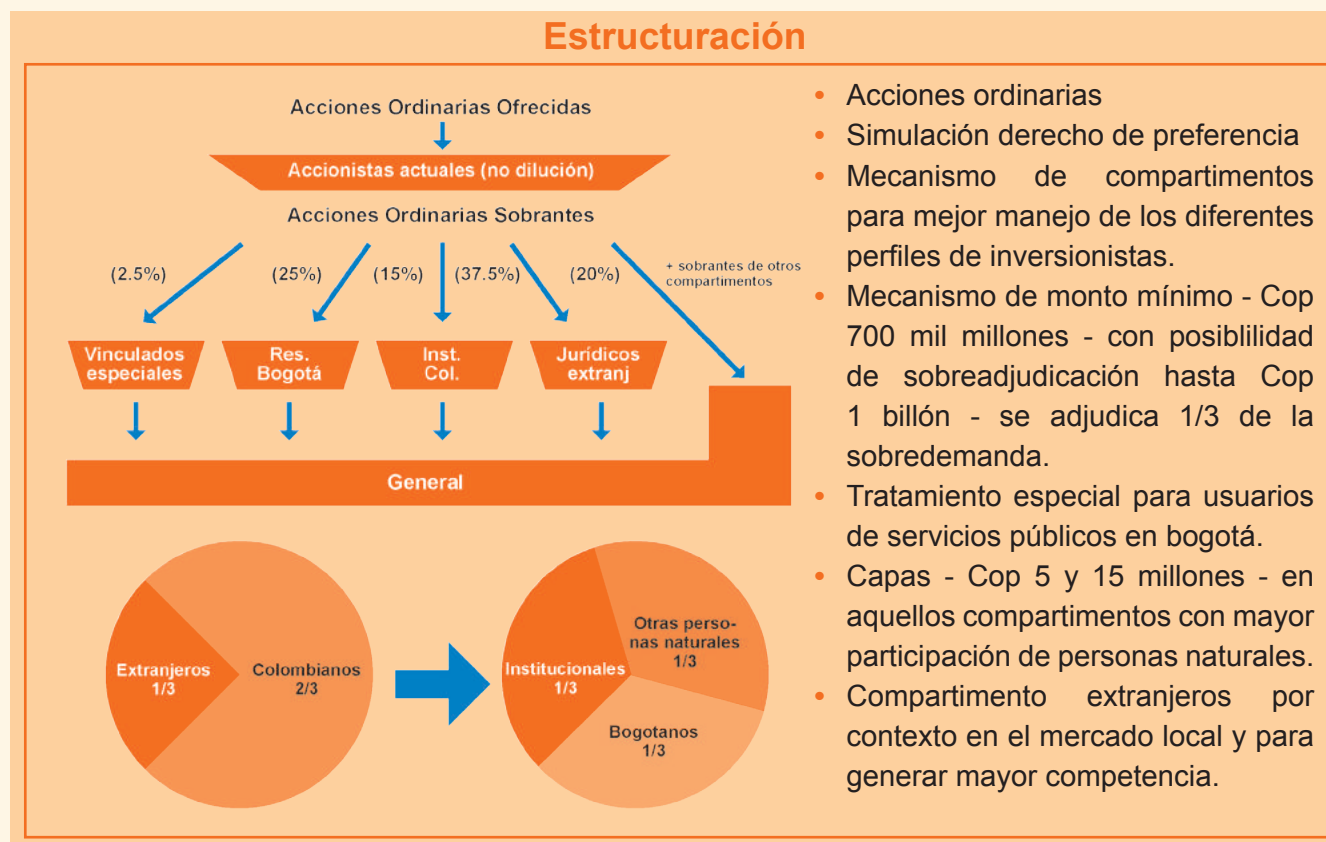
- Financiar el plan de negocios de la EEB.
- Democratizar la propiedad de la empresa.
- Aumentar la liquidez de la acción de la compañía.
- Mantener / mejorar la calidad crediticia de EEB.
- Amortiguar los riesgos derivados de un incumplimiento de los indicadores de deuda

El proceso se estructuró para atender las expectativas de diferentes tipos de inversionistas. El esquema desarrollado se resume así:

Adicionalmente, se siguió un proceso de definición del precio que siguió los más altos estándares de valoración de empresas:

- Valoración por suma de las partes teniendo en cuenta las afectaciones propias del holding - gastos de administración y deuda -.
- Flujo de caja libre para empresas con control; flujo de dividendos descontados para empresas sin control.
- Tasa de descuento consideró: (i) costo del capital; (ii) costo de la deuda y (iii) estructura deuda / capital para cada uno de los negocios y países.
- Métodos de contraste compañías y transacciones comparables
- Sensibilidades operativas y a la tasa de descuento.

Con base en las recomendaciones de la banca de inversión que realizó el proceso de valoración y de la firma que actuó como agente líder colocador, la Junta Directiva de EEB definió un precio de suscripción de \$1.300 pesos por acción.





Los resultados del proceso de adjudicación se resumen en la siguiente tabla:

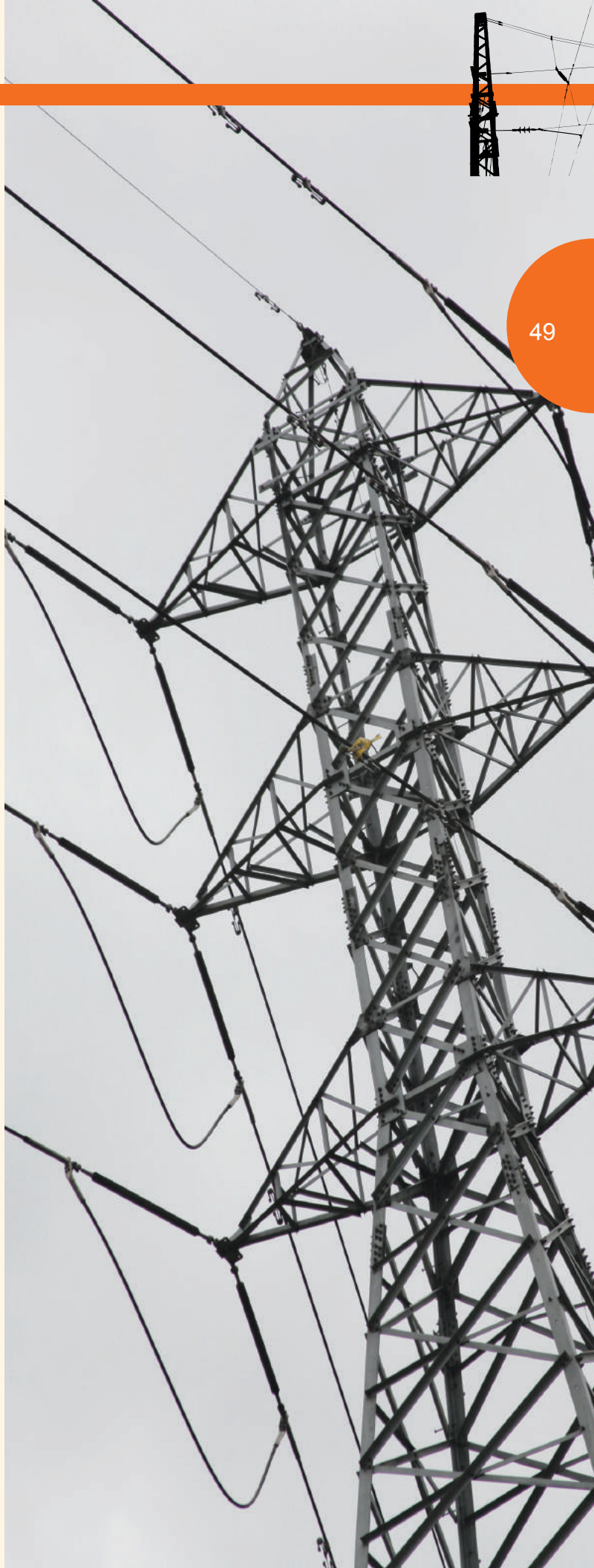
RESULTADOS GENERALES DE ADJUDICACIÓN	
Total Acciones Ofrecidas	594.020.517
Total Monto Ofrecido (\$COP)	772.226.672.100
Total Acciones demandadas	705.138.476
Total Monto demandado (\$COP)	916.680.018.800
Total Acciones Adjudicadas	594.020.517
Total Monto Adjudicado (\$COP)	772.226.672.100
Número de Inversionistas adjudicados	9.163
Personas Naturales	8.267
Personas Jurídicas	896
Accionistas Actuales	523
Vinculados Especiales	118
Residentes en Bogotá	5.090
Institucionales Colombianos	90
Persona Jurídica Extranjera	33

Gracias a la emisión:

- (i) Se obtuvieron recursos equivalentes al 51% de los fondos requeridos por la empresa para desarrollar su plan de negocios.
- (ii) Participaron más 9.000 inversionistas de los cuales cerca del 90% fueron personas naturales.
- (iii) Se incrementó en cerca de 4 veces el volumen diario de negociación de la acción y,
- (iv) EEB obtuvo el grado de inversión por parte de una de las tres firmas calificadoras de riesgo.

Split de la Acción

La Empresa realizó un Split sobre sus acciones, el cual consistió en dividir por 100 en valor nominal de la acción, el cual pasó de \$5.360 pesos a \$53.60. Una vez realizada la operación, el número de acciones en circulación quedó en 8.587.156.500.

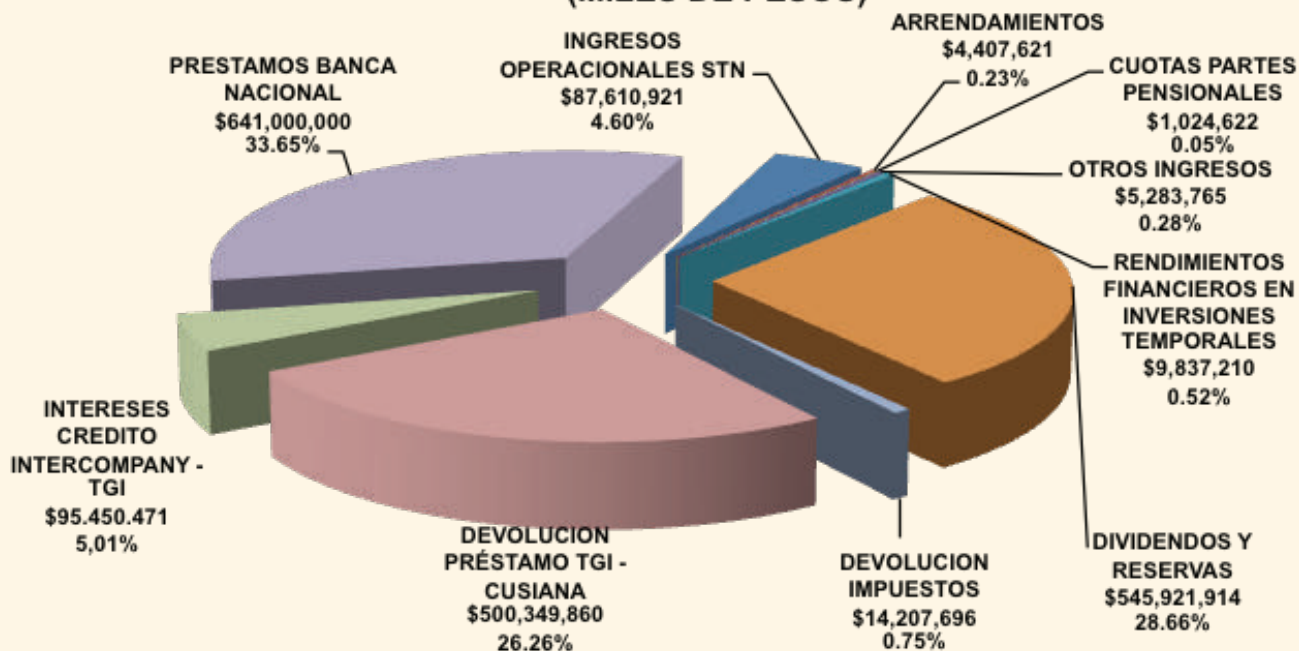




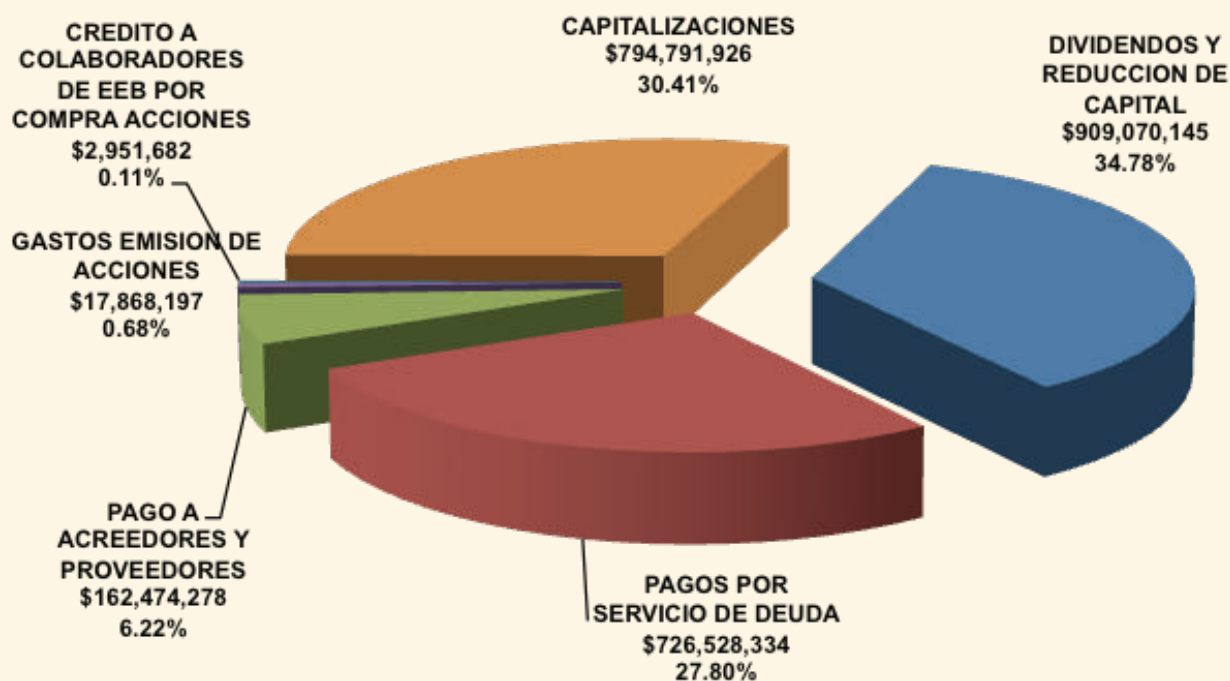
Los Hechos Relevantes en la Administración de los Recursos Financieros de EEB S.A. ESP a 31 de Diciembre de 2011

50

PRINCIPALES INGRESOS 2011 (MILES DE PESOS)



PRINCIPALES EGRESOS 2011 (MILES DE PESOS)





MOVIMIENTO DE INGRESOS Y EGRESOS - AÑO 2011

PRINCIPALES INGRESOS (MILES DE PESOS)

INGRESOS OPERACIONALES STN		\$ 87.610.921
ARRENDAMIENTOS		\$ 4.407.621
CUOTAS PARTES PENSIONALES		\$ 1.024.622
OTROS INGRESOS		\$ 5.283.765
RENDIMIENTOS FINANCIEROS EN INVERSIONES TEMPORALES		\$ 9.837.210
Rendimientos inv. sector financiero	\$ 6.524.837	
Rendimientos inv. entid. exterior	\$ 2.564.938	
Rendimientos encargo fiduciarios p	\$	747.434
DIVIDENDOS		\$ 545.921.914
Codensa	\$ 248.857.455	
Emgesa	\$ 268.216.753	
Gas Natural	\$ 16.911.599	
Interconexión Eléctrica S.A.	\$ 3.117.720	
Banco Popular	\$ 193.713	
Isagen S.A.	\$ 4.122.960	
Electrificadora del Meta S.A. ESP.	\$ 4.501.640	
Grupo Nacional de Chocolates	\$ 73	
DEVOLUCION IMPUESTOS		\$ 14.207.696
DEVOLUCION PRÉSTAMO TGI - CUSIANA		\$ 500.349.860
INTERESES CREDITO INTERCOMPANY - TGI		\$ 95.450.471
PRESTAMOS BANCA NACIONAL		\$ 641.000.000
BANCO DAVIVIENDA	\$ 98.000.000	
BANCO OCCIDENTE	\$ 98.000.000	
BANCO OCCIDENTE	\$ 22.000.000	
BANCOLOMBIA	\$ 213.000.000	
BBVA	\$ 150.000.000	
AV VILLAS	\$ 60.000.000	
EMISION DE ACCIONES		\$ 772.226.672
TOTAL INGRESOS		\$ 2.677.320.752



MOVIMIENTO DE INGRESOS Y EGRESOS - AÑO 2011

PRINCIPALES EGRESOS (MILES DE PESOS)

DIVIDENDOS Y REDUCCION DE CAPITAL		\$ 909.070.145
DIVIDENDOS ORDINARIOS 2010	\$ 704.349.083	
REDUCCION DE CAPITAL	\$ 204.721.062	
PAGOS POR SERVICIO DE DEUDA		\$ 726.528.334
PAGO SERVICIO DE DEUDA	\$ 11.903.383	
PAGO SERVICIO DE DEUDA - BONO - COBERTURA	\$ 175.104.430	
CANCELACIÓN Cr DAVIVIENDA	\$ 99.074.974	
CANCELACIÓN Cr BBVA	\$ 101.873.919	
CANCELACIÓN Cr BCO OCCIDENTE	\$ 122.669.669	
CANCELACIÓN Cr BANCOLOMBIA	\$ 215.901.959	
PAGO A ACREEDORES Y PROVEEDORES		\$ 162.474.278
PAGO DE PROVEEDORES	\$ 75.046.707	
AJUSTE PATRIMONIO AUTÓNOMO PENSIONES	\$ 4.115.265	
PAGO IMPUESTOS: PATRIMONIO, IVA, RETENCIÓN EN LA FUENTE, ICA, RETEICA		\$ 33.767.236
GMF	\$ 4.519.183	
OTROS PAGOS	\$ 5.614.086	
COMPRA DIVISAS	\$ 39.411.801	
GASTOS EMISION DE ACCIONES		\$ 17.868.197
CREDITO A COLABORADORES DE EEB POR COMPRA ACCIONES		\$ 2.951.682
CAPITALIZACIONES		\$ 794.791.926
OPA TGI	\$ 30.847.256	
CAPITALIZACIÓN TRECSA	\$ 104.844.860	
ACCIONES PROMIGAS	\$ 449.927.057	
ACCIONES CALIDDA	\$ 209.172.753	
TOTAL EGRESOS		\$ 2.613.684.561

Los hechos relevantes en la administración de los recursos financieros de EEB S.A. ESP A 31 de diciembre de 2011 se describen a continuación:

1- Compra de la participación de Ashmore Energy International en dos compañías de gas natural

en Colombia y Perú. Gracias a esa compra, EEB posee una participación del 15.2% en Promigas y un 60% de las acciones de Cálidda en Perú, ambas compañías operativas. La inversión de EEB en esta operación fue de USD 349.102.830.



- 2- Capitalización de TRECSEA (Guatemala) por USD 56.000.000 y EEB Ingeniería y Servicios (Guatemala) por USD 20.000
- 3- Ingresos por dividendos de \$545.922 millones y pagos por el mismo concepto por valor de \$704.349 millones.
- 4- Pagos a los accionistas de la reducción de capital por valor de \$204.721 millones.
- 5- Ingresos por créditos de corto plazo de la banca nacional por valor de \$641.000 millones.
- 6- Ingresos derivados de la emisión de acciones ordinarias por valor de \$772.227 millones.
- 7- Gasto por la emisión de acciones ordinarias por valor de \$17.868 millones.
- 8- Ingreso por intereses del crédito intercompany con Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP por valor de \$95.450 millones.
- 9- Ingreso por la devolución de aportes realizado por EEB S.A. ESP al Patrimonio Autónomo EEB-Fidubogotá para la ejecución del proyecto Cusiana por parte de Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP, por valor de \$500.349 millones.
- 10- \$726.528 millones cancelados por servicio de deuda durante el 2011.
- 11- Proceso de OPA hacia accionistas minoritarios de Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP por valor de \$30.487 millones.

En cuanto al portafolio total de inversiones temporales de la Empresa, al finalizar a 31 de diciembre de 2011 ascendía a la suma de \$378.614 millones de pesos, conformados así: \$282.267 millones en moneda local, USD 48,15 millones equivalentes a \$93.547 millones de pesos y EUR 1.44 millones equivalentes a \$ 2.780 millones de pesos.

Informe de Gestión Tributaria

La Empresa presentó en abril de 2011 la declaración de renta y complementarios por el año gravable 2010, la cual arrojó un saldo a favor por \$14.208 millones en razón a los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional por concepto de los dividendos recibidos de las compañías participadas. Durante los meses de junio a agosto se tramitó de manera oportuna la solicitud de devolución del saldo a favor, el cual fue

reconocido por la DIAN el 26 de agosto de 2011 a través de títulos de devolución de impuestos – Tidis -, luego de las visitas de inspección realizadas por dicha dirección, corroborando la consistencia de la información contable y tributaria de la Empresa.

Por concepto de impuesto al patrimonio, creado por la ley 1430 de 2010 para las vigencias 2011 – 2014, la Empresa reconoció un pasivo por \$78.429 millones, pagaderos en 8 cuotas semestrales. La declaración del impuesto fue presentada de manera oportuna el 11 de mayo de 2011.

La adecuada planeación tributaria de la Empresa logró para ella un ahorro en el impuesto al patrimonio cercano a los \$ 31.000 millones.

La Empresa presentó en manera oportuna las declaraciones del impuesto de industria y comercio en los municipios donde posee infraestructura de transmisión de energía, lo que significó pagos por \$ 6.275 millones.

Oficina de Relación con el Inversionista

La Oficina de Relación con el Inversionista - ORI - tiene como principal objetivo afianzar la confianza de los mercados de capitales en la Empresa de Energía de Bogotá y su grupo de compañías. Altos niveles de confianza se pueden traducir en menores costos de capital, más fácil acceso a recursos financieros, mejor comprensión por parte de calificadoras de riesgo y mayor liquidez para los instrumentos financieros emitidos por el Grupo Energía de Bogotá. Para lograrlo, el área basa sus actuaciones en los principios de transparencia, oportunidad y no discriminación, y utiliza un grupo de herramientas de comunicación financiera para divulgar a los mercados los mensajes más importantes del Grupo.

En este sentido, en 2011 la ORI elaboró y publicó ocho informes trimestrales para inversionistas (cuatro del Grupo y cuatro individuales de TGI). Dichos informes contienen, además de la información relevante, un análisis del desempeño comercial, operacional y financiero de las empresas del Grupo.

En forma permanente, la ORI atendió las



solicitudes de información y análisis de diferentes inversionistas institucionales. En total, se interactuó en cerca de sesenta ocasiones con inversionistas institucionales de Colombia y del exterior. Esta interacción es importante pues estas instituciones o bien tienen posiciones en activos emitidos por empresas del Grupo, o hacen recomendaciones a sus clientes.

Adicionalmente, la ORI comunicó en forma permanente hechos materiales relacionados con las empresas del Grupo. Esta actividad se deriva de la obligación de divulgar aquellos hechos que un inversionista diligente tendría en cuenta para tomar decisiones de inversión.

También se organizaron conferencias telefónicas con inversionistas internacionales y un desayuno con las áreas de investigación de firmas de bolsa locales, en las que se explicó con detalle los resultados operacionales, comerciales y financieros de las compañías del grupo.

Adicionalmente la ORI representó al Grupo en el “Colombia Day” organizado por la Bolsa de Nueva York. En dicho evento participaron los principales emisores colombianos y la comunidad financiera de Nueva York. Fue un espacio importante para divulgar las fortalezas del Grupo, la estrategia, plan de negocios y sus principales resultados.

RETOS 2012

Fortalecer la relación con los inversionistas de los mercados financieros en los que las empresas del Grupo Energía de Bogotá tienen presencia a través de medios presenciales y virtuales.

Implementar y ejecutar la Política Financiera en las filiales y desarrollar sinergias financieras entre las empresas del Grupo.

Garantizar la financiación de los proyectos de expansión mediante la utilización de recursos propios y el acceso a mercados bancarios y de capitales.

Gestión del Portafolio Accionario

Los principales logros del Portafolio Accionario de EEB fueron:

TGI:

- Se vinculó a CVCI – INVERSIONES EN ENERGIA LATINO AMERICA HOLDINGS, S.L., como inversionista de TGI con una capitalización por US\$400 millones por el 31,9% de las acciones de la compañía.
- El 23 de febrero se recibieron los activos del gasoducto Ballena-Barranca de propiedad de CENTRAGAS bajo el esquema BOMT.
- Se aprobó la inversión de US\$34,8 millones en los proyectos de transporte de gas: Cundi Suroccidental, Boyacá Central y Cundi Noroccidental en los términos de la Resolución CREG 126/10.
- FITCH Ratings elevó en noviembre de 2011 la calificación de riesgo crediticio en moneda extranjera de TGI del nivel “BB” a “BB+” con Outlook estable.
- Entró en operación la fase I de la ampliación de los gasoductos desde Cusiana.
- Así mismo TGI se deslistó del Registro Nacional de Valores y Emisores - RNVE y de la Bolsa de Valores de Colombia - BVC.

TRECSA:

- Se capitalizó de la empresa en US\$22,5 millones, con lo cual EEB alcanzó una participación del 98%.
- Se avanzó en la adquisición de los terrenos para las nuevas subestaciones.
- El MEM adjudicó a TRECSA la licencia de transportista de energía eléctrica.
- Se dio cumplimiento al compromiso de tener gestionado antes del 16 de octubre de 2011 el 25% de servidumbres de cada uno de los lotes.

CÁLIDDA

- Se superó la cifra de 60.000 clientes conectados al servicio de gas natural.
- Se avanzó en la ejecución de las obras de instalación de redes de acero y polietileno.
- Se definió un plan de penetración del servicio de gas natural en el área de concesión.
- Se alcanzan resultados financieros positivos,



superiores a los previstos en el Plan de Negocios. El Ebitda supera en 30% al previsto.

DECSA-EEC

- Se adelantaron importantes inversiones en calidad de servicio, remodelación de redes, atención de nueva demanda, sistemas técnicos, entre otros que superan los \$40.435 millones.
- Se continuó con el plan de reducción de pérdidas de energía, alcanzando un índice de pérdidas de 12.61%.
- Se depuró la base de clientes No regulados, los cuales no estaban generando margen para la compañía.

CONTUGAS

- Se suscribió el Contrato de Asistencia Técnica con Cálidda en cumplimiento con los compromisos adquiridos en el Contrato de Concesión.
- Resultado del proceso de adjudicación efectuado por TGP en agosto, CONTUGAS se adjudicó capacidad de transporte para la primera etapa por 2MMPCD y 35MMPCD en la segunda etapa, cubriendo los 37MMPCD que se había previsto en el Contrato de Concesión.
- Se adjudicó el suministro y construcción de las redes troncales y ramales del sistema de distribución de gas natural del Departamento de Ica, al Consorcio Graña y Montero – Conciviles. La supervisión la realizará el Consorcio TUV – Tecnicontrol.

EMGESA

- La empresa distribuyó utilidades pertenecientes al periodo octubre-diciembre 2010, por valor de \$155.304 millones de los cuales a EEB le correspondieron \$80.538 millones.
- El Presidente de la República, Juan Manuel Santos, colocó el 24 de febrero la primera piedra de El Quimbo, iniciando oficialmente la construcción del proyecto hidroeléctrico.
- La Licencia Ambiental de El Quimbo fue modificada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Territorial (Resolución No 0971 del 27/05/2011) de acuerdo con lo solicitado por la empresa.

- La empresa cumplió con el programa de mantenimiento se desatacó la parada de la cadena Pagua para la reparación del túnel de carga en el mes de enero.
- Se realizó una emisión de bonos en el mercado internacional por \$736.700 millones a una tasa facial de 8,75% y un plazo de 10 años.

CODENSA

- El 24 de marzo de 2011 la Asamblea de Accionistas de Codensa decretó la distribución de utilidades por un valor de COP 133,502 millones correspondientes al período octubre – diciembre de 2010. A EEB le correspondieron \$60.214 millones.
- Se realizó un corte de estados financieros para el periodo enero - septiembre de 2011 distribuyendo utilidades por \$323.317 millones. A EEB le correspondieron \$167.941 millones.
- Entró en operación la subestación Florida que atenderá la demanda de la zona del aeropuerto de Bogotá.

EMSA

- En desarrollo de los contratos de conexión al Sistema de Transmisión Regional con compañías asociadas de ECOPETROL: Se terminó la construcción de 13 km de línea a 115 kV Puerto Gaitán-Altillanura y la Subestación Altillanura de 30 MVA 115/34.5 kV, con inversiones superiores a los \$18.000 millones, proyecto importante para el desarrollo de esta zona y de las actividades petroleras.
- Se continuó con el plan de control de pérdidas, alcanzando en noviembre un índice de pérdidas de 13.06%.

REP

- Se firmaron con el Gobierno Peruano, las ampliaciones al contrato de concesión 10 y 11, con una inversión estimada de USD10.5 millones. Igualmente se autorizó la firma de la ampliación 12, que tiene una inversión estimada de USD7.8 millones.
- La empresa avanzó en la ejecución de los proyectos de ampliación (7, 8, 9,10 y 11) que alcanzan una inversión superior a los USD 65 millones.



- Se realizó en forma exitosa la colocación de bonos por USD 58 millones.

CTM

- Resultó adjudicatario del Concurso Público Internacional del proyecto Línea de Transmisión Trujillo – Chiclayo en 500 kV, el cual requiere inversiones por US\$153,4 MM y deberá entrar en operación en septiembre de 2013.
- La empresa finalizó la construcción e inició la operación de los proyectos Chilca-La Planicie – Zapallal (US\$135 millones), Independencia – ICA (US\$ 11,6 millones), y la Ampliación 1 de la concesión Mantaro – Socabaya (US\$105 millones).

GAS NATURAL

- En marzo de 2011 la Asamblea de Accionistas de Gas Natural decretó la distribución de utilidades por un valor de \$69.277 millones correspondientes al período octubre – diciembre de 2010, adicionalmente se repartieron \$1.100 millones de una reserva fiscal. A EEB le correspondieron \$17.594 millones.
- La empresa conectó 75.664 nuevos clientes, llegando a un total de 1.766.962 con servicio de gas natural, los cuales representan cerca del 30% de clientes con gas natural en el país.
- Se convirtieron 11.849 vehículos a GNV, para alcanzar un total de de 119.707 que funciona con gas natural vehicular en Bogotá.
- Se vendieron 1.432 Mm³, superando en 11% el volumen de gas vendido en el 2010.

PROMIGAS

- Alcanzó una participación del 73,27% en TRANSORIENTE S.A. tomando el control de la compañía, por compra de 44.592.324 acciones a Organización Terpel S.A. y Corficolombiana S.A.
- TRANSORIENTE S.A. inició la operación del gasoducto Gibraltar – Bucaramanga en agosto de 2011.
- Suscribió un contrato de transporte de gas natural con REFICAR por 74 MPCD, adicionales a los 16 MPCD ya contratados por 20 años. Las inversiones estimadas para cumplir con el contrato son de US\$90

- millones, las cuales estarán listas para 2013.
- La Cartera Brilla (financiación no bancaria) superó los \$260.000 millones en colocaciones.

» RETOS 2012

Los principales retos del Portafolio Accionario de EEB para 2012 son:

TGI

- Finalizar los proyectos de expansión desde Cusiana.
- Iniciar la construcción de los proyectos Cundi Suroccidental, Boyacá Central y Cundi Noroccidental.
- Reducir el costo de la deuda mediante la emisión de nuevos bonos en el mercado internacional con el fin de recomprar los vigentes.
- Lograr el reconocimiento pleno de las inversiones realizadas en los cargos de transporte mediante el recurso de reposición presentado a la Resolución CREG 110/11.

TRECSA

- Los retos de TRECSA en 2012 se enmarcan en el cumplimiento de los compromisos establecidos en el contrato de concesión, entre los cuales se destacan:
- Constitución del 75% de las servidumbres a 3 de noviembre de 2012
- Obracivilcimentación de las estructuras 50%
- Montaje de las estructuras 25%.

CÁLIDDA

- Avanzar en la conexión de clientes dentro del plan de crecimiento previsto por la compañía.
- Avanzar en la ejecución de los proyectos de expansión de red según los cronogramas previstos.
- Conseguir recursos en el mercado peruano para la financiación del plan de expansión.

CONTUGAS

- Adelantar la ejecución del suministro y construcción de las redes troncales y ramales del sistema de distribución de gas



natural del Departamento de Ica.

- Avanzar en la conexión de clientes residenciales en Ica, Pisco y Chincha.
- Lograr sinergias con Cálidda.

DECSA-EEC

- Continuar con la mejora en los niveles de calidad del servicio.
- Definir el plan de pérdidas de acuerdo con lo previsto en la Resolución 172 de 2011 de la CREG y avanzar en su cumplimiento.

EMGESA

- Cumplir con el cronograma de construcción del proyecto El Quimbo.
- Evaluar los proyectos para la construcción de pequeñas centrales hidroeléctricas y plantas de generación eólica.

CODENSA

- Avanzar en la construcción de la subestación Nueva Esperanza y las líneas asociadas de 115kV las cuales darán confiabilidad a la prestación del servicio en la ciudad de Bogotá.
- Continuar con la modernización de la subestación Centro Urbano Antonio Nariño.
- Continuar con los esfuerzos en el mejoramiento de la calidad del servicio y la reducción de pérdidas de energía.

EMSA

- Concluir la ejecución de los proyectos de expansión en la altillanura.
- Identificar y desarrollar nuevos proyectos en las zonas petroleras del Departamento del Meta.
- Continuar con los planes de mejoramiento de la calidad del servicio.
- Definir el plan de pérdidas de acuerdo con lo previsto en la Resolución 172 de 2011 de la CREG y avanzar en su cumplimiento.

REP

- Lograr la firma de nuevos proyectos de

ampliación que se encuentran en evaluación con el Gobierno peruano.

- Avanzar en los proyectos de ampliación suscritos y lograr su entrada en operación de acuerdo a los cronogramas.
- Obtener nuevos recursos para financiación de la compañía en el mercado peruano en condiciones favorables.

CTM

- La empresa deberá finalizar la construcción e iniciar la operación de los proyectos Zapallal – Trujillo (agosto de 2012), Talará – Piura (agosto de 2012) y Pomacocha – Carhuamayo (agosto de 2012).
- Deberá avanzar en la construcción de los proyectos Machu Picchu – Cotaruse y Trujillo – Chiclayo, los cuales deberán entrar en operación en enero y septiembre de 2013 respectivamente.
- Participar y resultar adjudicatario de las convocatorias internacionales para la construcción y operación de los proyectos Cajamarca Norte – Carhuaquero, Machu Picchu – Quencoro - Oncora – Tintaya, y Moyobamba – Iquitos.

GAS NATURAL

- Continuar con la expansión en nuevos municipios.
- Desarrollar nuevas alternativas que le permitan el crecimiento sostenido en las conversiones de GNV.
- Adelantar su plan de inversiones que le permitan garantizar el funcionamiento del sistema y asegurar el crecimiento de clientes.

PROMIGAS

- TRANSORIENTE deberá finalizar la construcción de algunas obras del gasoducto Gibraltar – Bucaramanga.
- Adelantar el recurso de reposición por las nuevas tarifas de transporte ante la CREG.





Gestión Auditoría Interna

Gestión de la Ética

Con el fin de continuar fortaleciendo el ambiente de control y propiciando el comportamiento ético de nuestros colaboradores, proveedores, accionistas e inversionistas, en diciembre de 2011 se inició la ejecución del contrato con PricewaterhouseCoopers AG LTDA., cuyo objeto es el de prestar el servicio de asesoría para la evaluación de riesgos e implementación de programas y controles antifraude en EEB. El contrato comprende los siguientes procesos:

- Desarrollo de proyectos de transmisión
- Gestión de bienes y servicios
- Administración de recursos financieros
- Administración de recursos humanos

Adicionalmente, los boletines que mensualmente publica la Dirección de Auditoría Interna juegan un papel fundamental en la gestión de la ética, ayudando a reforzar, dentro de la empresa, la importancia del comportamiento ético. Además, por medio de estos se mantienen actualizados a los colaboradores en todos los temas relacionados con la ética, con el fin de otorgarles una mejor perspectiva, para que ayuden a identificar situaciones, a evaluar y a tomar medidas que contribuyan a mejorar la atmósfera de trabajo, dentro de unas correctas pautas de comportamiento y ética.

Actualmente, junto con la Presidencia y la Dirección de Relaciones Externas, se está revisando el Código de Ética, con el fin de aplicar prácticas de 'Clase Mundial' y de Gobierno Corporativo, alineadas dentro de todo el grupo empresarial.

Anticorrupción

Reflexión sobre la importancia de la anti-corrupción para EEB

EEB, en su esfuerzo por obtener los mejores resultados en materia de anti-corrupción, ha adoptado el décimo principio del Pacto Mundial. Mediante éste, se ha comprometido no sólo a

evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos, que aporten a la creación de una economía global más transparente.

La lucha contra la corrupción es de vital importancia para la Empresa, ya que de presentarse ésta al interior de la misma, tendría efectos nocivos en toda la organización. Cuando la corrupción es detectada y divulgada, se genera una pérdida de credibilidad y reputación, junto con una inercia negativa, que se refleja en todos los agentes con los que se interactúa. Además, dificulta la realización de negocios, impide el crecimiento económico, distorsiona la competitividad, genera riesgos legales y disminuye la confianza de los inversionistas.

Por esto, es muy importante el compromiso de la Empresa y de la Dra. Mónica de Greiff, como miembro de la Junta Directiva del Pacto Global de Naciones Unidas, en la lucha contra la corrupción. Lo anterior contribuye a la meta de lograr un desarrollo social, económico y ambiental sostenible, que garantice la continuidad y éxito de EEB, en el tiempo.

Política empresarial sobre la anti-corrupción

EEB cuenta con un Código de Ética, el cual contiene los principios y valores corporativos, que deben regir el comportamiento de todos los colaboradores de la Empresa. Así mismo, contempla todo lo relacionado con los conflictos de interés que puedan presentarse, y con las sanciones y correctivos que deben imponerse ante el incumplimiento del mismo.

Este código cuenta con un capítulo especial en el que se define el fraude, las consecuencias cuando éste es cometido y el procedimiento para el reporte de incidentes que lo involucren.

Con el ánimo de reforzar la lucha contra la corrupción, la Empresa se encuentra trabajando en el diseño, desarrollo e implementación de una Política de Transparencia, la cual deberá consolidar la Política Antifraude y Anticorrupción. Este proyecto debe concluirse durante el primer semestre de 2012.



Asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas sobre el control de la corrupción dentro de la organización

La rendición de cuentas sobre el control de la corrupción dentro de la organización se encuentra en cabeza de la Junta Directiva y de la Presidencia. Son estos quienes deben verificar que los procedimientos se desarrollen en cumplimiento de las políticas establecidas, apoyándose en el Comité de Presidencia, el cual ejerce como canal de comunicación entre los colaboradores y la alta dirección. Sin embargo, esta función es responsabilidad de toda la organización como parte de su compromiso en la lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, se encuentra el Oficial de Cumplimiento, quien es el encargado de revisar los asuntos relacionados con lavado de activos y la financiación del terrorismo. Dentro de sus funciones, debe realizar el respectivo seguimiento a los incidentes que llegaran a presentarse, para posteriormente comunicar los resultados a la Junta Directiva.

Es importante resaltar que durante el 2011, no se reportaron en la empresa incidentes relacionados con corrupción, ni con lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Evaluación y resultados del riesgo e impacto en el área de anti-corrupción

Durante el 2011, EEB obtuvo el puntaje más alto (26.3/30) en la encuesta de anticorrupción realizada por el Centro Regional del Pacto Global en América Latina y el Caribe, con el apoyo de Transparencia Internacional.

Esta encuesta evalúa el sistema de gestión y de medición, los indicadores de resultados y el compromiso de las empresas, que trabajan para fortalecer la integridad y el control de la corrupción. El resultado es el reflejo de la correcta aplicación del programa de trabajo de la Oficina del Pacto Global, que establece lo siguiente:

1. Introducir programas y políticas anticorrupción dentro de las organizaciones y de sus

operaciones de negocios.

2. Informar sobre su trabajo y avances en contra de la corrupción, dentro del Comunicado de Progreso (COP), el cual debe ser emitido anualmente.
3. Compartir experiencias y buenas prácticas, a través de la presentación de ejemplos y estudios de casos.
4. Colaborar con sus colegas dentro de la industria, para encontrar soluciones en forma conjunta, con el fin de combatir la corrupción mediante iniciativas sectoriales.
5. Colaborar con Transparencia Internacional y con la Cámara de Comercio Internacional, como proveedor principal de herramientas en la lucha contra la corrupción.
6. Comprometerse en esfuerzos colectivos con todos sus grupos de interés, usando, por ejemplo, los Pactos de Integridad de Transparencia Internacional, o adhiriendo a la iniciativa de EITI o de Publique a Medida que Paga (Publish as You Pay).
7. Ayudar a la difusión que lleve a la ratificación e implementación de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, en la mayor cantidad de países posible.

Con este importante logro, EEB como gestora y casa matriz del Grupo Energía de Bogotá, ratifica su compromiso de impulsar el desarrollo de soluciones para combatir la corrupción.

Consultas regulares a los grupos de interés en el área de anti-corrupción

El Oficial de Cumplimiento de EEB realiza consultas regulares a los grupos de interés, a través de la herramienta informática World-Check. Por medio de esta, es posible verificar que inversionistas, proveedores, oferentes y colaboradores, entre otros, no se encuentren registrados en listas restrictivas oficiales, tanto nacionales como internacionales. Lo anterior, garantiza la legalidad de los recursos utilizados y relaciones establecidas por la empresa, previniendo el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

A 31 de diciembre de 2011, el Oficial de Cumplimiento realizó las consultas pertinentes



para el 100% de los colaboradores y para los proveedores, que a la fecha se encontraban registrados en el Sistema de Gestión de Proveedores (SGS). A partir del 24 de noviembre de 2011, se inició la consulta en esta herramienta para los oferentes, ya que se requiere que antes del proceso de adjudicación de Contratos y Órdenes de Servicio, se realicen las respectivas consultas en listas restrictivas oficiales nacionales e internacionales, relacionadas con temas de lavado de activos y financiación del terrorismo.

En relación con los accionistas, se obtuvo la certificación de las sociedades comisionistas de bolsa, que actuaron como intermediarios, garantizando que las personas naturales y/o jurídicas que resultaron adjudicatarios de las acciones de EEB, surtieron satisfactoriamente los procesos de vinculación y conocimiento del cliente. También se obtuvo la certificación de Deceval, donde se indica que no hay accionistas reportados en estas listas restrictivas.

Los bancos estructuradores de la emisión de bonos, efectuada en octubre de 2011 (Deutsche Bank y Santander Investment), son regulados por la SEC (United State Securities and Exchange Commission). Estos también certificaron que cumplen con todas las leyes y regulaciones americanas relacionadas con la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, incluida la Ley de Secreto Bancario (BSA) y la Ley Patriótica de 2011 (USA Patriot Act).

Sensibilización y capacitación interna sobre anticorrupción para la gestión y los colaboradores

Entre el 28 de noviembre y el 2 de diciembre de 2011, se llevó a cabo en las instalaciones de EEB, una “Expocapacitación” sobre lavado de activos y financiación del terrorismo, la cual tuvo como objetivo principal transmitir de manera entretenida y simple un mensaje muy poderoso:

“Las personas de bien debemos evitar ser utilizadas por los criminales para lavar activos o financiar terroristas”.

Los resultados de esta Expocapacitación

fueron los siguientes:

- **Participación de Colaboradores:**
Se obtuvo la participación del 77% (127 de 164) del total de los colaboradores de la Empresa.
- **Participación de Contratistas:**
Fueron convocados 115 contratistas, de los cuales participaron 71 (equivalente al 79%), destacando la participación de VISE, SGS Colombia, Protiviti Perú y Deloitte.

Así mismo, participó la Junta Directiva y el Comité de Presidencia.

Detalles de la “Expocapacitación”:





Otro mecanismo de sensibilización y capacitación interna son los Boletines emitidos mensualmente por la Dirección de Auditoría Interna, en donde se refuerza en toda la organización, la importancia de los temas de comportamiento ético, anticorrupción y antifraude.

Mecanismo de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos para informar inquietudes o solicitar asesoramiento con respecto a la corrupción



La Empresa cuenta con un Canal Ético, mediante el cual se pueden realizar denuncias y consultas sobre incidentes relacionados con corrupción. Adicionalmente se están explorando otras posibilidades de implementación del mismo, ya sea a través de una línea telefónica, o de un correo electrónico, para que todas las personas que tengan conocimiento o sospechas de comportamientos no éticos, puedan reportarlos.



No obstante lo anterior, todos los incidentes relacionados con corrupción deben ser comunicados y evaluados a través del Comité de Presidencia, dentro de sus funciones como el órgano encargado de la comunicación entre los colaboradores y la Alta Gerencia.

Durante el año 2011 no se presentaron, ni reportaron incidentes relacionados con corrupción o fraude.

Inclusión de estándares mínimos de anticorrupción en los contratos con proveedores y otros socios comerciales relevantes.



Actualmente, los contratos y órdenes de servicio que suscribe EEB, contienen un párrafo sobre inhabilidades e incompatibilidades. Mediante éste, los contratistas reiteran que no se encuentran incurso en ninguna de las causales de inhabilidad, incompatibilidad o impedimento, de conformidad de lo previsto en el Estatuto de Contratación de la Empresa y la ley.



» RETOS 2012

El principal reto para el 2012 es concluir la ejecución del contrato con PricewaterhouseCoopers AG LTDA. sobre la evaluación de riesgos e implementación de programas y controles antifraude. Mediante este, se pretende obtener lo siguiente:

- Mejoras para el Código de Ética y el Canal Ético ya existentes.
- Una política antifraude bien estructurada.
- Directrices en materia de fraude para mitigar los riesgos.
- Definición de riesgos de fraude para cada una de las áreas definidas, evaluando el impacto y la probabilidad de ocurrencia de los riesgos identificados, e integrar la metodología con el Sistema de Gestión de Riesgos actual.
- Actividades de control que mitigan los riesgos identificados.
- Modelo de estructura que estará a cargo del seguimiento a la aplicación del programa antifraude, y modelo de monitoreo por parte de Auditoría Interna.
- Proceso de respuesta a los incidentes y remediación de los mismos.
- Esquema de segregación de funciones, que considere los roles y funciones de las personas en consonancia con los perfiles de usuario asignados.

Adicionalmente, para la empresa resulta de vital importancia continuar con el programa de capacitación a colaboradores, accionistas y contratistas, entre otros, en temas de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Evaluación de las Fases de Control Interno

El control interno se entiende como el conjunto de planes, principios, políticas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación, adoptados por la empresa. Su objetivo fundamental es el de procurar que todas las actividades, operaciones y

actuaciones desarrolladas diariamente, así como la administración de la información y de los recursos, se realicen de acuerdo con las normas y leyes aplicables dentro de las políticas trazadas por la alta dirección, y en atención a los objetivos estratégicos previstos. El control interno consta de 5 fases:

Fase 1 – Ambiente de Control

En el 2011 se continuó con el desarrollo e implementación de estrategias para fomentar y fortalecer la cultura de la ética y la anticorrupción en la Organización.

Para esto se realizaron actividades como una “Exopcapacitación” sobre Prevención en Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, dictada por la firma Lozano Consultores en EEB del 28 de noviembre al 2 de diciembre de 2011, así como la emisión de Boletines mensuales relacionados con temas que promueven esta cultura en toda la Organización.

Adicionalmente, se implementaron planes de acción para cerrar las 14 brechas identificadas por el consultor externo Protiviti, para el 2011, que permitirán a la Dirección de Auditoría Interna alcanzar un cumplimiento razonable de las Normas Internacionales para la Práctica de la Auditoría Interna. Se cerraron 14 de las brechas identificadas alcanzando así un nivel satisfactorio en el cumplimiento del reto planteado en 2010.

Fase 2 – Administración del Riesgo

La Empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos el cual estuvo en cabeza de la Dirección de Auditoría Interna hasta julio de 2011. La administración de este Sistema pasó a la Vicepresidencia de Portafolio Accionario y Planeación Corporativa como una de las acciones implementadas para cerrar una de las brechas identificadas con el fin de lograr un mayor porcentaje de cumplimiento de las Normas Internacionales para la Práctica de la Auditoría Interna.

En la mencionada Vicepresidencia se llevó a cabo la actualización del mapa de riesgos



de la Empresa, para adoptar las medidas pertinentes para su mitigación como parte del fortalecimiento del sistema y de la cultura de riesgo en todas las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

Fase 3 – Actividades de Control

En el 2011 se desarrollaron las diferentes actividades de control estipuladas en EEB:

- Decisiones de Presidencia.
- Auditorías de Calidad.
- Procedimientos del Sistema de Calidad.
- Comité de Presidencia.
- Comité de Contratación.
- Comité de Contratación de la Vicepresidencia de Transmisión.
- Comité de Auditoría.
- Comité de Inversiones.
- Informe de Contratación Mensual.
- Seguimiento a Empresas Participadas.
- Seguimiento a los hallazgos y oportunidades de mejora identificados en las auditorías realizadas a lo largo del 2011.

Fase 4 – Información y Comunicación

En el 2011 se realizó la migración del correo electrónico de Lotus Notes al correo en la nube a través de Microsoft Outlook.

Además se creó el EntéraTV, para comunicar a los colaboradores los hechos de actualidad más importantes que conciernen a la Empresa.

Fase 5 – Monitoreo y Evaluación

El monitoreo y evaluación del Sistema de Control Interno se lleva a acabo a través de las auditorías realizadas por la Dirección de Auditoría Interna, cuyos resultados se presentan a los Comités de Presidencia y de Auditoría. Así mismo, con las diferentes actividades de control de monitoreo y supervisión de la alta dirección y de la Junta Directiva. Adicionalmente, se ejerce a través de entes de control externos con el dictamen emitido por el Revisor Fiscal Deloitte & Touche Ltda., y el concepto emitido por el Auditor Externo de Gestión y Resultados KPMG Ltda.

Cumplimiento de las Auditorías Internas y Externas de la Organización

En el 2011 la Dirección de Auditoría Interna estableció un Plan Anual de Auditoría, en donde se abarcaron los temas que se consideraron importantes auditar en el transcurso del año. Estos temas se dividieron según los procesos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado de la Empresa, dando como resultado 75 actividades (auditorías e informes) programadas a 31 de diciembre de 2011, de la cuales se cumplieron 73, logrando un cumplimiento del 97.3%. Adicionalmente se realizaron cinco (5) actividades adicionales, no incluidas en el Plan de Auditoría.

Como resultado, se obtuvo en general un Sistema de Control Interno adecuado, con hallazgos que fueron comunicados a cada responsable y los cuales generaron planes de mejoramiento que son objeto de seguimiento a su implementación periódicamente.

Las auditorías a las filiales también se desarrollaron en su totalidad, donde se identificaron oportunidades de mejora para los procesos implementados en cada una de ellas, que fueron comunicadas a cada responsable y las cuales generaron planes de mejoramiento que son objeto de seguimiento a su implementación periódicamente.

Actualmente se están ejecutando los proyectos con consultores externos sobre el Programa Antifraude y Segregación de Funciones en SAP.

Seguimiento al Reto Planteado en el Año 2011

Durante el 2011, la Dirección de Auditoría Interna planteó como reto principal el siguiente:

“Cerrar las brechas que permitirán a la Dirección de Auditoría Interna alcanzar un cumplimiento razonable con lo exigido por las normas (cumplimiento superior al 85%), para lo cual se establecerán los planes de trabajo que se deben ejecutar en dichos periodos”.

A 31 de diciembre de 2011 se logró un avance importante en relación con la aplicación de las Normas Internacionales para la Práctica de Auditoría Interna. No obstante lo anterior, se deben fortalecer algunas prácticas y procedimientos, proyecto que estará a cargo de esta Dirección para el 2012. Una vez revisado el informe emitido por Protiviti, se tenía como meta para el 2011 cerrar 14 brechas, de las cuales se cerraron el 100%. Esto implica el logro de un nivel satisfactorio en el cumplimiento del indicador.

RETOS 2012

Los principales retos a desarrollar por parte de la Dirección de Auditoría Interna en el 2012 son:

1. Continuar consolidando la imagen y acreditación de la Dirección de Auditoría Interna, como un área de EEB independiente y objetiva, concebida para agregar valor, evaluar y mejorar los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.
2. Aplicar y desarrollar el Plan Anual de Auditoría 2012, el cual se efectuó considerando riesgos para generar valor agregado en los procesos y en el Sistema de Control Interno de la Empresa.
3. Continuar con la capacitación a colaboradores, contratistas y alta gerencia, entre otros, en temas de lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y fraude.
4. Culminar la ejecución de los proyectos que actualmente se están desarrollando con consultores externos, relacionados con la evaluación del Programa Antifraude y Segregación de Funciones en SAP.

Gestión Integral del Riesgo

Política de Gestión de Riesgos

El Grupo Energía de Bogotá desarrolla sus

negocios dentro del sector energético en gas y electricidad, en esta labor se presentan riesgos de diferente impacto, por esta razón resulta muy importante tener una política de riesgo que establezca el marco general de actuación para manejar y gestionar los riesgos minimizando su impacto.

La Política de Gestión de Riesgos establece los lineamientos a seguir para la identificación, mitigación, control y seguimiento de los riesgos de las empresas del Grupo acorde con la normatividad aplicable a cada país en el que se tiene presencia. El sistema de gestión de riesgos tiene el propósito aumentar la confianza entre los diferentes grupos de interés con los que se relaciona el grupo, de garantizar la continuidad de los negocios, de reducir incertidumbres y operar de manera transparente.

Gestión 2011

Los logros alcanzados en la gestión de riesgos en el 2011 estuvieron orientados a:

- Definición de política de riesgos para el Grupo EEB
- Seguimiento y actualización de los riesgos a nivel estratégico y de procesos, según el caso para el Corporativo y las Unidades de negocio
- Actualización del proceso de "Gestión integral de los riesgos", bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia de Portafolio Accionario y Planeación Corporativa
- Fortalecimiento del sistema y cultura de gestión de riesgos en las empresas del Grupo a nivel estratégico.
- De acuerdo con la evaluación realizada a la Gestión de Riesgos Corporativos al 31 de diciembre de 2011, no se materializaron situaciones que hayan afectado el logro de los objetivos estratégicos de EEB. Así mismo, se han tomado las medidas necesarias en la mitigación de los riesgos estratégicos.



»» RETOS 2012

Los principales retos para el 2012 son:

- Definición de los riesgos estratégicos para las filiales Contugas, Trecca y Cálida y posteriormente su seguimiento.
- Actualización de los riesgos estratégicos para el Corporativo, Unidad de Transmisión y de TGI, incluyendo actualización de controles y su valoración.
- Definición de los riesgos por proyectos para el Corporativo y las Unidades de Negocio
- Gestión de riesgos relacionados con Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como la estructuración de la metodología y procedimientos de continuidad de negocio para el Grupo.
- Continuar con la interiorización de la cultura del riesgo en el Grupo y la capacitación a todos los colaboradores del Grupo.

Riesgos en el marco de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas:

La Dirección de Relaciones Externas, como parte de los retos 2012 en el marco del Modelo de Responsabilidad Global, se propone a consolidar la matriz de riesgos e impactos en materia de los principios del Pacto Global, dentro del marco de las 4 áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Esta matriz incluye el proceso para hacer frente a los incidentes respectivos, en caso de presentarse.

Sin embargo, actualmente la matriz ERA administra riesgos ligados a estándares laborales en el marco del cumplimiento de normas y legislación y dos riesgos de prevención de accidentes en el área operativa. En relación con riesgos del área ambiental en el negocio de transmisión, se han identificado los riesgos que podrían tener afectación en la naturaleza (flora y fauna), así como los riesgos derivados de eventos propios de la naturaleza. En cada caso se han implementado medidas de control y

mitigación, con un resultado favorable, pues no se presentaron eventos de pérdida relacionados. Los riesgos ligados a anticorrupción están en proceso de definición por parte de la Dirección de Auditoría Interna.

Proceso Definición de Prácticas de Clase Mundial

En 2011 el Corporativo realizó un autodiagnóstico en los diferentes niveles de gestión de EEB, basado en el Modelo de Excelencia Colombiano que soporta el Premio Nacional a la Excelencia y la Innovación en Gestión, con el fin de identificar brechas frente a las prácticas de clase mundial.

Adicionalmente, se implementaron estándares internacionales de Contabilidad y de Auditoría Interna.

Para el 2012 se tiene previsto realizar y ejecutar un plan de acción que disminuya las brechas identificadas y posteriormente buscar el Premio Nacional a la Excelencia.

Marca y Reputación: Comunicaciones e Imagen Corporativa

Gestión de la Comunicación Interna y Externa

En materia de comunicación interna, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, se realizaron actividades encaminadas a continuar fortaleciendo del proceso de asimilación de la cultura organizacional. A través del ENTÉRATE y de la puesta en funcionamiento del ENTÉRATV (tipo cartelera digital a escala), a propósito de la remodelación y reorganización de los colaboradores en la sede de la calle 73, se buscó optimizar los procesos de comunicación organizacional interna, transmitiendo con inmediatez noticias corporativas y relacionadas con el sector energético, a todos los colaboradores del Grupo Energía de Bogotá. Así mismo, se avanzó en la definición de los protocolos de atención telefónica para el personal de contacto con el público externo, la presentación y organización del Primer Encuentro de Relaciones Externas (1 de junio de 2011), la comunicación



interna del proceso de emisión de acciones y el desarrollo del taller de cultura organizacional (mayo de 2011).

Con relación a las comunicaciones externas, se llevó a cabo una acción integral alrededor de la venta en el mercado de valores de la acción de EEB (septiembre - octubre de 2011). Se desarrolló el concepto y se llevó a cabo un plan de información mediante medios de comunicación. Así mismo, se apoyó el proceso de elaboración de herramientas de comunicación, como la página web, y la elaboración de piezas publicitarias.

Adicionalmente, se avanzó en la definición y ajustes a los manuales de manejo de crisis de TGI, EEB, Trecca, Contugas y Cálidda (junio-julio- agosto de 2011). Igualmente se adelantaron talleres de crisis para TGI (enero de 2011) y EEB (febrero de 2011), sesiones de entrenamiento de voceros para los principales directivos de la empresa (junio de 2011), la estructuración del mapa de la página web (enero-febrero de 2011) y la agenda conjunta con Creativa Empresarial (Perú) para entrevistas de la Dra. Mónica de Greiff en Perú (abril de 2011).

También se realizaron acciones de interés público como la Inauguración Sala en Movimiento: Cerebrarium Maloka (febrero de 2011).



En materia de comunicación interna, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, se realizaron actividades encaminadas a continuar fortaleciendo del proceso de asimilación de la cultura organizacional. A través del ENTÉRATE y de la puesta en funcionamiento del ENTÉRATV (tipo cartelera digital a escala), a propósito de la remodelación y reorganización de los colaboradores en la sede de la calle 73, se buscó optimizar los procesos de comunicación organizacional interna, transmitiendo con inmediatez noticias corporativas y relacionadas con el sector energético, a todos los colaboradores del Grupo Energía de Bogotá. Así mismo, se avanzó en la definición de los protocolos de atención telefónica para el personal de contacto con el público externo, la presentación y organización del Primer Encuentro de Relaciones Externas (1 de junio de 2011), la comunicación interna del proceso de emisión de acciones y el desarrollo del taller de cultura organizacional (mayo de 2011).

Con relación a las comunicaciones externas, se llevó a cabo una acción integral alrededor de la venta en el mercado de valores de la acción de EEB (septiembre - octubre de 2011). Se desarrolló el concepto y se llevó a cabo un plan de información mediante medios de comunicación. Así mismo, se apoyó el proceso de elaboración de herramientas de comunicación, como la página web, y la elaboración de piezas publicitarias. Adicionalmente, se avanzó en la definición y ajustes a los manuales de manejo de crisis de TGI, EEB, Trecca, Contugas y Cálidda (junio-julio- agosto de 2011).

Igualmente se adelantaron talleres de crisis para TGI (enero de 2011) y EEB (febrero de 2011), sesiones de entrenamiento de voceros para los principales directivos de la empresa (junio de 2011), la estructuración del mapa de la página web (enero-febrero de 2011) y la agenda conjunta con Creativa Empresarial (Perú) para entrevistas de la Dra. Mónica de Greiff en Perú (abril de 2011).

También se realizaron acciones de interés público como la Inauguración Sala en Movimiento: Cerebrarium Maloka (febrero de 2011).



Política de Comunicación

En relación con la Política de Comunicación, se adelantó un proceso de revisión y ajustes al documento base. Por medio de este, se expidió una política actualizada y en línea con el Plan Estratégico Corporativo de la Empresa.

La Política de Comunicación del Grupo Energía de Bogotá establece lineamientos para que sus Empresas formulen, implementen y ejecuten la comunicación interna y externa, con el fin de garantizar la divulgación, difusión y promoción de información de carácter institucional y comercial a los grupos de interés. El Grupo Energía de Bogotá fundamenta su acción en la adopción de un modelo de excelencia y la aplicación de las mejores prácticas en el ámbito de la información y la comunicación; por lo tanto, sus empresas se comprometen y garantizan la implementación y ejecución de estrategias orientadas hacia la aplicación de la presente política corporativa.

Reporte y Seguimiento a la Consolidación de la Imagen Grupo Energía de Bogotá

En desarrollo de la estrategia de posicionamiento y consolidación de la imagen corporativa del Grupo Energía de Bogotá, se adelantó el análisis de la encuesta de reputación Grupo Energía de Bogotá. Adicionalmente, se revisó y ajustó el video institucional del Grupo y de la Fundación Grupo Energía de Bogotá.

Reporte Valoración de la Marca y Reputación

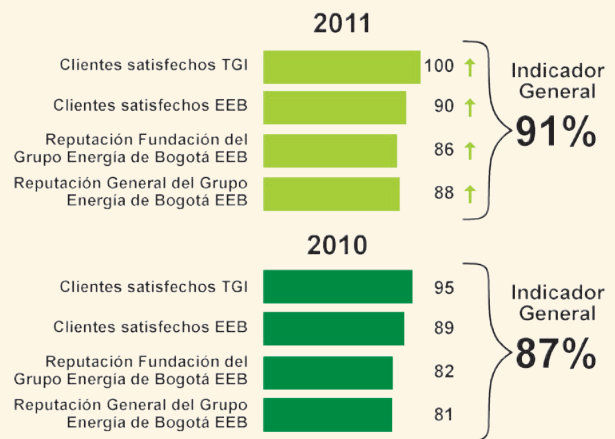
En materia de valoración de marca y reputación, se adelantaron los 'focus group' para Contugas, y en asocio con el Centro Nacional de Consultoría, se apoyo el diseño de los stands del Grupo para participar en el XIV Congreso de Naturgas los días 14 y 15 de octubre de 2011. Adicionalmente, se hizo el acompañamiento en la toma de control de Cálidda, a los temas correspondientes, y se realizó la encuesta anual de satisfacción con el apoyo del Centro Nacional de Consultoría.

Resultados Centro Nacional de Consultoría:

El CNC realiza una cuesta que tiene como

objetivo las siguientes mediciones:

- Variaciones en el nivel de conocedores del Grupo Energía de Bogotá
- Entender mediante puntos de referencia específicos, dónde se encuentra con respecto a otros grupos empresariales
- Percepción de la reputación dentro de los conocedores, integrados por: clientes, líderes financieros, líderes del Distrito, empresarios, empresas del sector energético, proveedores, medios de comunicación, Fabio Chaparro (académicos) y población en general
- Percepción de la calidad general de las empresas TGI y EEB
- Percepción de la gestión social de conocedores



Resultados Free Press:

El Grupo Energía de Bogotá, por medio de la Dirección de Relaciones Externas, se encarga de dar a conocer a los medios de comunicación local, regional, nacional e internacional, la información relacionada con la compañía. Esta información es replicada y publicada en los diferentes medios de comunicación.

MES	POSITIVAS		NEUTRAS	
	Nº de Publicaciones	Valor en \$	Nº de Publicaciones	Valor en \$
Enero-Julio (Prensanet)	248	232.205.237	86	57.984.829
Agosto (Siglodata)	111	213.519.325	183	715.802.377
Septiembre	80	123.888.746	107	621.569.411
Octubre	230	722.802.504	199	1.049.007.781
Noviembre	253	406.814.980	143	488.682.965
Diciembre	360	1.156.742.484	153	1.389.264.482
Suma Parcial	1.282	2.255.973.276	871	4.322.311.845
Suma TOTAL	3.012			7.535.148.625

(Cuantificación de resultados de Free Press para el 2011, Grupo Energía de Bogotá.)

Resultados Merco:

Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) es un instrumento de evaluación reputacional, que se ha convertido en uno de los monitores de referencia en todo el mundo. Esta evaluación está basada en los siguientes seis criterios:

- Comportamiento ético
- Transparencia y buen gobierno
- Contribución a la comunidad
- Compromiso con el medio ambiente y el cambio climático
- Comportamiento con los empleados.

RANKINGS CORPORATIVOS



merco	Año 2011	Año 2010	Año 2009
Reputación corporativa general	43	66	56
Reputación corporativa SSPP	5	7	7
Reputación líder empresarial Doctora Mónica de Greiff	65		

merco	Año 2011	Año 2010
Personas – mejor lugar para trabajar	98	54
Personas – mejor lugar para trabajar SSPP	8	8

Principales Logros y Oportunidades de Mejora

- Exitoso proceso de divulgación al interior y hacia públicos externos de la emisión y colocación de acciones de EEB, y que implicó un posicionamiento del Grupo Energía de Bogotá. (septiembre-octubre de 2011)



ECONOMÍA

EMPRESAS

Las movidas de la EEB

El Grupo de Energía de Bogotá va camino a convertirse en un gran jugador del sector energético en América Latina. Se lanzó a masificar el gas en Perú y a llevar energía eléctrica a Guatemala.

COM DE FORMA SIMULTÁNEA, la Empresa de Energía de Bogotá realizó una emisión de acciones por valor de 700.000 millones de pesos en el mercado local y vendió bonos en el mercado internacional por 600 millones de dólares. Al mismo tiempo, recibió la calificación en grado de inversión por parte de la Agencia Moody's como resultado del desempeño de su portafolio de inversiones en el sector energético en Latinoamérica.

Debido a estos buenos resultados hay una estrategia de expansión que busca convertir la empresa capitalista en uno de los más importantes jugadores del sector energético regional.

Hoy el Grupo tiene dos negocios estratégicos: energía, el más conocido, y gas, en el que invirtió en 2002, cuando comenzó un proceso de internacionalización. Aunque más en Perú y Guatemala, tiene puesta la mira

LA EXPANSIÓN REGIONAL
Esta es la participación que tiene el Grupo Energía de Bogotá en diferentes empresas del sector energético.

ELECTRICIDAD	
GENERACIÓN	
- Energía	51,5%
- Bogotá	2,3%
TRANSMISIÓN	
- EPM Perú	48%
- SEP Perú	48%
- Terna	46,4%
- ISA	1,8%
DISTRIBUCIÓN	
- Densa	53%
- Cadema	51,8%
- EEC	42%
GAS NATURAL	
TRANSPORTE	
- TGI	66,1%
- Promigas	15,6%
DISTRIBUCIÓN	
- Gas Natural Puno	25%
- Cadisa (Perú)	48%
- Energía (Perú)	79%

Fuente: Datos de Equity de Energy



Mariana Brühl, presidenta del Grupo de Energía de Bogotá, visita en esta foto una de las nuevas instalaciones establecidas. El nombre es este en Bogotá, el mercado más potente en la región.

alberca en Colombia. Desde hay oportunidades de expansión en otros dos sectores: en Venezuela, donde hay importantes participaciones de gas en la fuerza del Océano Pacífico, y en Chile, que está desarrollando un plan de expansión energética, y en Brasil, un donde todo apunta por el tamaño del mercado.

"Queremos ser reconocidos a nivel internacional en un periodo no mayor a 20 años. En estos días, los países donde la regulación es estable. Brasil es el mejor de todos los casos. Tenemos de nuestra propia experiencia que los países de Latinoamérica son más fáciles de trabajar", dice la presidenta del Grupo de Energía de Bogotá, Mariana de Brühl.

El proceso de internacionalización se facilitará tras la firma del convenio de integración energética, suscrito por los países andinos la semana pasada en Bogotá. El ministro de Minas y Energía de Colombia, Mauricio Cárdenas, dice que el país tiene una gran ventaja en materia energética, y que ahora se esfuerza en hacer converger la construcción de la red estructural para poner la internacionalización, que será más integrada, con Venezuela y Ecuador, y para conectar los mercados energéticos entre Perú y Chile.

En los últimos años, el Grupo de Energía de Bogotá ha invertido alrededor de 800 millones de dólares para desarrollar su promoción internacional. Promovió el gas en Perú, donde en alianza con ISA en la compañía Red de Energía del Perú y en el Consorcio Transmisión y transporte y distribución de energía. En esta acción también está en el transporte y distribución de gas doméstico, tras generar una licitación por 30 años para poner el sistema en la Puno y Tarma, con una inversión de 280 millones de dólares.

Con la compañía Gas Natural de Lima y Callao, Callida - en la cual el Grupo tiene una participación del 60 por ciento -, realizó una negociación a comienzos de este año para masificar el servicio, uno de los objetivos del gobierno de Alan García que constituyó el presidente Ollanta Humala. La meta es llevar gas a 100.000

(Revista Semana, 21 de noviembre de 2011)

Negocios

Éxito en colocación de bonos de la EEB

La transacción se realizó por un total de US\$610 millones, con una tasa de 6,125% y un plazo de 10 años.

La Empresa de Energía de Bogotá (EEB), realizó una exitosa colocación de bonos en el mercado internacional de capitales, alcanzando la cifra de 610 millones de dólares, luego de haber recibido ofertas por 4,7 veces el valor de la emisión en 228 dólares procedentes de los cinco continentes.

El propósito de esta transacción es refinanciar los bonos emitidos en el 2007, que incluían una opción de compra anticipada. Los bancos que apoyaron a la empresa en la estructuración de la operación fueron Deutsche Bank y Santander.

Mediante de esta operación le permite a la EEB obtener ahorros importantes que serán destinados a fortalecer el plan financiero, y de esta manera, avanzar en la consecución de los objetivos establecidos en su plan estratégico.

Mediante la reducción en la tasa de interés de su deuda, que pasó del 8,75% al 6,125%, la compañía se aborrará más de 16 millones de dólares al año, por los próximos 10 años.

Este hecho reflejará como beneficio para todos los accionistas la mejoría

“Esta operación le permite a la EEB obtener ahorros importantes que serán destinados a fortalecer el plan financiero”.

en las utilidades de la Empresa al incurrir en menores gastos financieros.

La reacción positiva de los inversionistas a nivel mundial es una demostración de confianza en la fortaleza y crecimiento del Grupo Energía de Bogotá y su matriz EEB, y se suma a la calificación positiva otorgada recientemente por tres calificadoras internacionales de riesgo.

Moody's le otorgó a EEB la calificación grado de inversión en moneda extranjera, ratificando la fortaleza financiera de la empresa derivada de su composición accionaria y de las operaciones de sus empresas en Colombia, Perú y Guatemala. EEB es la empresa gestora y casa matriz del Grupo Energía de Bogotá, uno de los conglomerados empresariales más importantes del sector energético del país.



La EEB recibió ofertas por 4,7 veces el valor de la emisión.

(Portafolio, 4 de noviembre de 2011)



ESPAÑOL / PORTUGUÉS

América economía » Negocios & Industrias

Internacional **Inicio** Negocios & Industrias Economía & Mercados Análisis & Opinión Política & Sociedad

Aéreo · Agro · Alimentos y Bebidas · Automotriz · Banca · Energía · Infraestructura · Minería y Metalurgia · Petróleo

Inicio - Negocios & Industrias - Energía

Empresa de Energía de Bogotá ajusta sus finanzas

Colombia

La EEB venderá el 6% de las acciones de la compañía, con lo que espera recaudar US\$700.000 millones, recursos que serán destinados a la ejecución de proyectos en Perú, Guatemala y Colombia.

La presidenta de la empresa, Mónica de Greiff, señaló que la junta directiva de la entidad aprobó la recompra de bonos por US\$410 millones, con lo cual se ahorrarán US\$11,9 millones.

Mié, 04/10/2011 - 14:09

Me gusta Registrarme para ver qué les gusta a sus amigos. 6 Comentarios

Bogotá. La Empresa de Energía de Bogotá (EEB) espera recaudar US\$700 mil millones en los próximos 30 días con la venta del 6% de las acciones de la compañía, recursos que serán destinados a la ejecución de proyectos en Perú, Guatemala y Colombia.

Así lo señaló la presidenta del grupo, Mónica de Greiff, quien explicó que con estos recursos la compañía podrá cumplir los compromisos que tiene en Guatemala y Perú, y participará en la próxima convocatoria del Ministerio de Minas y Energía.

Navegador Semántico La funcionaria señaló que para la construcción de los 900 kilómetros de línea de transmisión en Guatemala se invertirán US\$356 millones y en Perú, en la construcción del gasoducto de 280 kilómetros en el departamento de Ica, la inversión será de US\$220 millones.

Entidades Mencionadas Empresa de Energía de Bogotá (EEB)

En Colombia, la Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME) sacará a licitación cinco proyectos, entre los que se encuentran la conexión del Quimbo, la subestación energética de Anmenia y la línea de transmisión de Hidrosogamoso.

La venta de las acciones, que se inició el pasado jueves, irá hasta el 27 de octubre.

De otro lado, Mónica de Greiff señaló que la junta directiva de la entidad aprobó la recompra de bonos por US\$410 millones, con lo cual se ahorrarán US\$11,9 millones.

El vencimiento de los bonos estaba para 2014, pero ahora se ampliará el pago para su pago hasta 2021. Esto les permitirá a los tenedores de los bonos una prima de 4,375%.

La funcionaria recalcó que tendrá un mes de plazo para hacer la recompra de los bonos y que una vez dados los condiciones del mercado emitirá los nuevos bonos.

Octubre de 2011

<http://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/empresa-de-energia-de-bogota-ajusta-sus-finanzas>

biznews.pe
diario digital de negocios

Portada Empresas

Energía de Bogotá asume control de Cálidda

20/01/2011. El grupo Energía de Bogotá a través de Empresa de Energía de Bogotá (EEB) asumirá el control de Gas Natural de Lima y Callao – Cálidda, concesionaria de la distribución de gas natural en Lima y Callao tras un acuerdo de transferencia de acciones con la norteamericana Ashmore Energy International (AEI).

Según el anuncio de ambas firmas, el grupo Energía de Colombia comprará la participación de AEI en Cálidda (60%) por US\$ 111 millones. Pero además acordó comprar junto a dos fondos de inversión Promigas que es dueña del 40% de la distribuidora de gas natural en Lima y Callao. De esta manera, el grupo colombiano asume el control de Cálidda.

Esta operación incrementará la presencia que ya tiene el Grupo Energía de Bogotá a través de Congas en el transporte y distribución de gas en la región Ica.

Asimismo, a su participación en Red Eléctrica del Perú (REP) y el Consorcio Transmantaro en el transporte de energía eléctrica.

El acuerdo logrado con AEI está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones y procedimientos establecidos en la legislación peruana.

Empresa de Energía de Bogotá (EEB)
Ashmore Energy International (AEI)
Gas Natural de Lima y Callao – Cálidda

(Enero 1 de 2011 <http://biznews.pe/noticias-empresariales-nacionales/energia-bogota-asume-control-calidda>)



- Celebración de los 14 años de la implementación del modelo público-privado de EEB.
- Impulso al desarrollo de una cultura de manejo de crisis en todas las Unidades de Negocio, y actualización de los manuales de crisis.

RETOS 2012

- Consolidar la reputación de Empresa de Energía de Bogotá como gestora y casa matriz del Grupo Energía de Bogotá.
- Hacer visible la solidez y el carácter internacional del Grupo Energía de Bogotá, a partir de la agenda de relacionamiento internacional para la Presidente, con directores de medios de comunicación y líderes de opinión en Guatemala y Perú.
- Consolidar el conocimiento de los medios de comunicación sobre lo que es el Grupo Energía de Bogotá, a través de ejercicios como la realización de un taller sobre el sector, con periodistas que cubren el sector energético.
- Revisión y evolución del concepto estratégico: FORTALEZA – CRECIMIENTO – RESULTADOS.
- Evaluar los escenarios de crisis de EEB y realización de un simulacro de crisis para EEB.
- Actualización de los manuales de crisis.



Cientes



2. Clientes

Propuesta de Valor: Eficiencia, Confiabilidad, Oportunidad, Calidad, Seguridad, Valor Agregado, Precios Competitivos

Descripción del Negocio, Servicio y Mercados

El Sistema de Transmisión Nacional (STN) es el sistema interconectado de transmisión de energía eléctrica. Se encuentra compuesto por el conjunto de líneas y transformadores con sus correspondientes módulos de conexión, que operan a tensiones iguales o superiores a 220 kV.

Dentro de la estructura organizacional de EEB, la Vicepresidencia de Transmisión es la Unidad de Negocio encargada de la prestación del servicio de transmisión de energía eléctrica, a través de la construcción, operación, mantenimiento y administración de las diferentes líneas y subestaciones del sistema de transmisión de energía. Adicionalmente, presta servicios a terceros a través de un esquema organizacional diferenciado, el cual recoge la experiencia tanto en el campo operativo, como en el administrativo.

Para la prestación del servicio, EEB cuenta con 646 Kms de líneas de doble circuito a 230 kV, y 155.1 Kms en tramo de líneas a 230 kV de circuito sencillo. Cada una de estas cuenta con sus respectivos equipos de conexión y barrajes, asociados en 14 subestaciones a 220 y 230 kV. Igualmente, dispone de un Centro de Control de Transmisión (CCT) encargado de la coordinación, la supervisión y el control de toda la operación del STN. Éste, a su vez, tiene como función que el servicio de energía del área de Bogotá se preste con estándares de calidad, seguridad y confiabilidad, monitoreando de forma permanente nueve subestaciones a 230 kV, así como la operación y el mantenimiento del sistema de comunicaciones, la coordinación del mantenimiento de los equipos de transmisión y de maniobras, y el restablecimiento de las líneas en caso de emergencia. Así mismo, se encarga de la coordinación con el Centro Nacional de Despacho

(CND), y los centros de control y operación de ISA, Emgesa y Codensa, empresas con las que EEB tiene fronteras.

La actividad de Transmisión de Energía Eléctrica que realiza EEB se remunera por dos vías:

- 1) A través de la Metodología de Ingreso Regulado, establecida por la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG). A partir de ésta, se tienen en cuenta las unidades constructivas valoradas a costo eficiente, el reconocimiento de los activos no eléctricos y de gastos AOM (Administración, operación y mantenimiento), y el reconocimiento de terrenos para las unidades constructivas de las subestaciones.
- 2) Mediante los procesos de libre concurrencia que han sido adjudicados a EEB.



Plan Estratégico Corporativo (PEC) – Unidad de Negocio de Transmisión

Durante el 2011, la Unidad de Negocio de Transmisión desarrolló e hizo seguimiento al siguiente Plan Estratégico:

MISIÓN

Somos una unidad de negocio del Grupo Energía de Bogotá que genera valor mediante la prestación del servicio de transmisión de energía eléctrica, tanto a nivel nacional como internacional,



con responsabilidad global, prácticas de clase mundial y un equipo humano innovador y eficiente.

VISIÓN

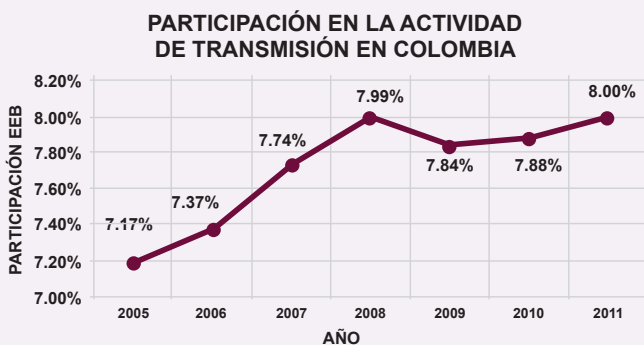
Estar en el año 2024 dentro de las cinco empresas de transmisión de energía eléctrica con mayores ingresos en América Latina, y con un reconocimiento especial por su responsabilidad global y por sus prácticas de clase mundial.

MEGA

Tener en el año 2024 ingresos anuales por un monto de USD 400 millones.

Participación en el Mercado

EEB posee el 8% del total de Ingresos del Sistema de Transmisión Nacional – STN, aumentando su valor con respecto al mismo periodo en el 2010.

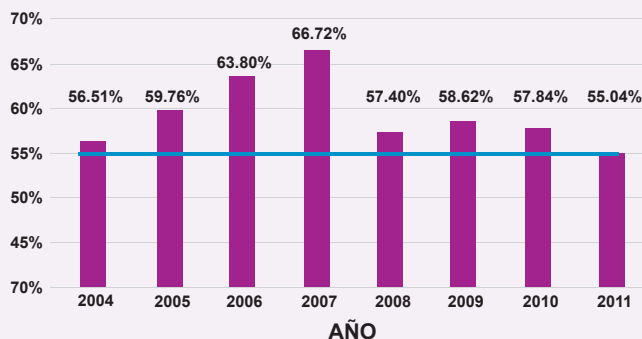


Balance de la Actividad del Negocio

Los ingresos operacionales a 31 de diciembre de 2011 ascendieron a \$90.235 millones, excluyendo los ingresos por concepto de FAER y PRONE, correspondiendo al 8% del total de ingresos del Sistema de Transmisión Nacional – STN.

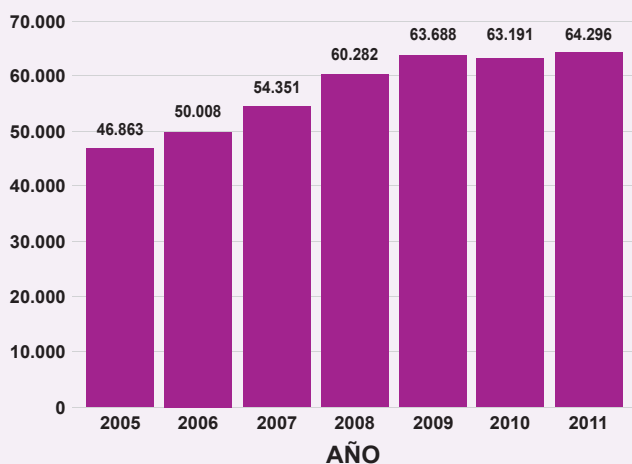


MARGEN OPERACIONAL EEB

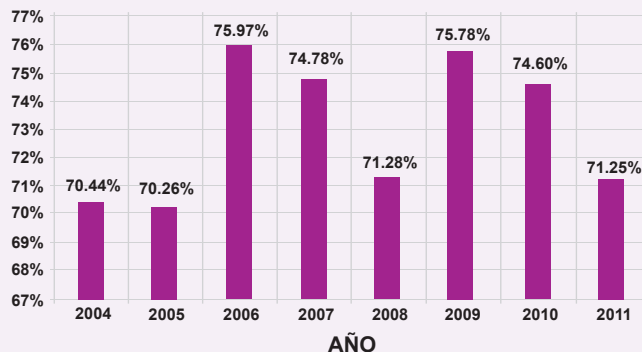


El EBITDA del negocio de transmisión acumulado a diciembre del 2011 es de \$64.296 millones, lo que corresponde a un margen EBITDA del 71.25%.

EBITDA ACUMULADO DE CADA AÑO



MARGEN EBITDA TRANSMISIÓN EEB



Cabe aclarar que el Margen EBITDA y el Margen Operacional que se presentan, se calculan descontando de los ingresos por concepto de FAER y PRONE, por no ser ingresos gestionables por EEB y que son descontados directamente por el LAC (administrador del mercado).



¿Cómo Asegura la Empresa la Calidad del Servicio?

EEB presenta como principal indicador de eficiencia y calidad del servicio la disponibilidad de sus activos eléctricos a disposición del Sistema de Transmisión Nacional (STN), el cual mide en manera conjunta y a lo largo de un año móvil, la cantidad de tiempo que sus activos se encontraron disponibles para el transporte de energía y uso del STN, obteniendo resultados sobresaliente del 99.966%, por encima de lo dispuesto por la normatividad del sector asociada, que exige un nivel ponderado de disponibilidad mínimo del 99.7%.

Al anterior resultado contribuye que el grupo de mantenimiento de líneas inició oficialmente en febrero del 2010 la ejecución del Programa de Mantenimiento Centrado en Confiabilidad (RCM), generando los respectivos programas de mantenimiento y realizando las optimizaciones respectivas en noviembre de 2010 y diciembre de 2011. De la misma manera el grupo de mantenimiento de subestaciones realizó la implementación en el módulo SAP de las estrategias de mantenimiento recomendadas en el modelo RCM, cargándose la totalidad del plan semestral de mantenimiento (octubre de 2011 - abril de 2012).

Infraestructura del Negocio

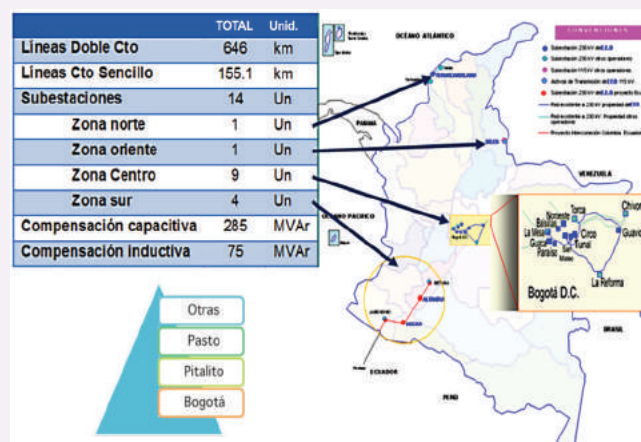
La actividad de transmisión de energía consiste en la prestación de los servicios de transporte de energía eléctrica por redes con voltaje igual o superior a 220 kV, la conexión de las mismas al Sistema de Transmisión Nacional y la coordinación, control y supervisión de la operación a través de los activos de transmisión. Para efectos del desarrollo de la misma, EEB cuenta con 1.447 Kms de circuito a 230 kV, y activos en 14 subestaciones, ubicados en los departamentos de Cundinamarca y Meta (Zona Bogotá), Bolívar, Norte de Santander y Huila, Cauca, Putumayo y Nariño (Zona Sur).

En los siguientes gráficos, se presenta detalladamente, la infraestructura de transmisión de EEB, su comparación frente a la infraestructura total del país, y el mapa en donde se aprecia la

localización de dichos activos.

	Longitud de la Red de Transmisión a 230 kV	Bahías de línea	Reactores	Capacitores
STN	11,654	395	59	32
EEB	1,447	50	3	5
Participación EEB	12.40%	12.70%	5.10%	15.60%

Fuente: XM (Aplicativo PARATEC)



Adicionalmente, se cuenta con el Centro de Control de Transmisión (CCT), en donde se realiza toda la actividad de coordinación, supervisión y control de la operación del Sistema de Transmisión de EEB.

Expansión y Conexión al STN

EEB participa activamente en los procesos de expansión del STN, a través de los procesos de convocatoria pública adelantados por la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME. Mediante la presentación de propuestas competitivas, se busca siempre el beneficio del STN y del cliente final, y sobretodo el desarrollo de los proyectos necesarios para mejorar las condiciones de cubrimiento y calidad del STN.

Adicionalmente, EEB participa en el Comité Asesor de Planeamiento de Transmisión, mediante propuestas y aportes para que los planes de expansión de transmisión redunden en beneficio de los usuarios finales, los agentes y los entes de planeación. En la actualidad se está desarrollando el proyecto “UPME-01-2009 Reactores Sur Occidente”, adjudicado mediante convocatoria pública en diciembre de 2009, y que

consiste en la construcción y puesta en operación de 3 unidades de compensación inductiva, las cuales contribuirán a regular y a mejorar la calidad del servicio brindado en el Sur Occidente del país. Este proyecto empezará a operar comercialmente el 30 de Abril de 2012.

Como transportador del STN, EEB facilita y tiene disponible su infraestructura para la conexión de cualquier otro agente o cliente, previo al cumplimiento de todos los requisitos y procedimientos establecidos por la ley para tal fin.

Inversiones en el Exterior

De acuerdo con el Plan Estratégico Corporativo (PEC) de la Empresa, se definió como meta para el negocio de transmisión, que sus ingresos asciendan a USD 200 millones para el 2024. Igualmente, y con relación al crecimiento del mismo a nivel internacional, la estrategia es buscar proyectos de construcción, operación y mantenimiento a través de licitaciones, compra de activos o participaciones accionarias destinadas a ejercer control. Para estos efectos, se definieron varios niveles de interés en la búsqueda de nuevos negocios, en donde EEB concentrará sus esfuerzos, primordialmente, en algunos países centroamericanos, al igual que Brasil, Perú y Chile. Una vez definido lo anterior, se realiza un seguimiento permanente a la evolución de los procesos licitatorios que se han adelantado, así como a las informaciones que se obtienen a través de los motores de búsqueda contratados, y a aquellas suministradas por algunos de nuestros proveedores.

GUATEMALA

La Vicepresidencia de Transmisión ha venido prestando un apoyo continuo a TRECOSA, en algunas de las actividades de las obras definidas en el Plan de Expansión de Transporte de Guatemala, como solución a sus problemas de estabilidad, suministro y calidad del servicio de energía eléctrica. Estas obras consisten en la construcción, operación y mantenimiento de 12 subestaciones nuevas, en la ampliación de 12 subestaciones existentes, y en la transformación de 1140 MVA y 853 Kms de líneas de transmisión a 230 kV.

Adicionalmente, se constituyó EEB Ingeniería y Servicios S.A., como filial del Grupo, cuyo objeto es el de proveer servicios de ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de infraestructura de transmisión. Dentro del desarrollo de su objeto social, se identificaron posibilidades de negocios para las cuales se espera estar presentando ofertas en el próximo año.

Gestión del Mantenimiento.

Mantenimiento de Subestaciones

Durante el 2011 se desarrollaron actividades de mantenimiento preventivo y correctivo, con el fin de garantizar la óptima calidad de funcionamiento de los equipos instalados en las subestaciones de EEB, teniendo en cuenta las políticas y procedimientos de calidad, salud, seguridad industrial y medio ambiente.

Las siguientes fueron las actividades realizadas:

- Inspección y termografía de todas las subestaciones
- Limpieza y pruebas a los equipos de potencia de Bahías de Compensación y a los bancos de condensadores de la Subestación Tunal
- Mantenimiento a los mecanismos de operación y pruebas a los interruptores de potencia de las bahías de línea Guaca 1 y 2, San Mateo, Circo y el acople de la Subestación Paraíso.
- Realización de pruebas de verificación de ajustes y de equipos de teleprotección, entre los extremos de las bahías de línea Guavio a Torca 1, y 2 en conjunto con ISA.
- Pruebas al esquema de protecciones de las bahías Tunal, Circo 1, Circo 2, Chivor 1, Chivor 2, en la Subestación Guavio.
- Realización de pruebas de verificación de ajustes y de equipos de teleprotección de la bahía de línea Guavio –Reforma, en conjunto con ISA.
- Cambio de interruptor de potencia de la bahía de transformador 115/6.6 KV de la Subestación Sesquilé. Debido a que la empresa es la encargada del mantenimiento del campo de transformación a 115kV, se adelantó el cambio del interruptor de potencia de 115kV de la misma.
- Instalación sistemas de ventilación forzada



y recirculación de aceite en los reactores de línea de las Subestaciones Betania, Mocoa y Jamondino.

- Lavado en caliente, mantenimiento de seccionadores e interruptores en la subestación Termocandelaria.
- Pruebas al esquema de protecciones de las bahías Ternera 1, Ternera 2, Termocartagena 1 y Termocartagena 2, en la Subestación Termocandelaria.
- Limpieza y pruebas a los equipos de potencia de las bahías de compensación, y de los bancos de compensación de la subestación Belén.
- Pruebas al esquema de protecciones de las bahías de compensación de la Subestación Belén.

Mantenimiento de Líneas de Transmisión



Las actividades en líneas de transmisión se dividen en dos grandes grupos: el electromecánico, que abarca el mantenimiento propio de los trazados de líneas, y el de Gestión Geotécnica y de Obras Civiles.

Dentro del Mantenimiento Electromecánico se realizaron las siguientes actividades:

- Construcción de la obra civil de la variante de la Torre 1, de la línea Guavio-Reforma-Tunal a 230 kV en la inspección de Mámbita-Ubalá-Cundinamarca, para mitigar el riesgo de colapso de la Torre 1 y la indisponibilidad del circuito.
- Instalación de desviadores de vuelo en dos guardas y cambio de aisladores rotos en las torres 201, 230, 252, 306 y 384 de la línea Betania – Jamondino.
- Reconexión del cable de guarda de la Torre 181, lado Altamira – Mocoa.
- Reparación del conductor fase 3 de la línea Altamira – Mocoa, Torre 375.
- Reparación de hilos rotos en la línea Betania - Jamondino.
- Limpieza de aisladores en las Torres Bota Caucana y Putumayo.
- Cambio de un amortiguador corrido a medio vano, Torre 174 en la línea Betania – Jamondino.
- Cambio de 2 aisladores rotos fase 3 en la Línea Betania - Altamira.
- Cambio de un separador del puente fase 3, Torre 17 en la línea Betania - Altamira.
- Reconexión del cable de guarda, Torre 181 línea Betania – Altamira.
- Lavado de aisladores y cambio de aislador roto T18 en la línea Mocoa – Jamondino.
- Inicio del reemplazo del cable de guarda tipo OPGW de la infraestructura de las líneas Circo – Guavio 1 y 2.
- Reparación hilos rotos fase 3, vano 23_24 y fase 3 vano 26_27, en la línea La Guaca – El Paraíso.
- Reparación hilos rotos de los conductores de fase, sobre la línea Guavio-Tunal y Reforma-Tunal, vano 288-289.

Gestión Geotécnica y de Obras civiles

Los mantenimientos geotécnicos en las líneas de transmisión están basados en el resultado de los estudios de caracterización geotécnica y de diagnóstico de inestabilidades geomorfológicas, en los corredores Sur Occidente y Zona Centro. Allí se realizan las obras de tipo correctivo, preventivo y de mantenimiento, además de los



estudios y diseños especializados requeridos para las torres, por el grado de inestabilidad de las mismas.

A continuación se relacionan las obras de estabilización geotécnica que fueron realizadas en 2011:

- Finalización de la construcción de las obras de estabilización geotécnica de las Torres 13, 14 y 14A de la Línea de Transmisión Guavio – Circo, a 230 kV.
- Ejecución de la construcción de las obras de estabilización geotécnica de la Torre 17 de la Línea de Transmisión Guavio – Circo a 230 kV
- Finalización de los estudios y diseños de obras, para garantizar la estabilidad de la Torre 21 de la línea la Guaca – Paraíso a 230 kV, y de la Torre 288 de la línea Guavio – Reforma – Tunal a 230 kV.
- Terminación de las obras de emergencia

para el sitio de Torre 288, en las líneas de transmisión Guavio – Reforma – Tunal a 230 kV

- Ejecución de la construcción de las obras de estabilización geotécnica de las Torres 68 y 80 de la línea de Transmisión Guavio – Circo a 230 kV.
- Finalización de las obras de protección geotécnica en las Torres 263, 290 y 296 de la línea Betania-Jamondino y Altamira-Mocoa.
- Terminación de las obras de estabilización geotécnica de la Torre 470 y realces de pedestales en torres de la zona de La Reserva, en el sector de la Tortuga, de las líneas de transmisión a 230 kV de Betania-Jamondino y Mocoa-Jamondino
- Finalización de las obras de protección geotécnica en las Torres 251 y 252 de la línea Betania-Jamondino, Altamira-Mocoa. T251 y T252 BEJA-ALMO
- Ejecución de las obras de protección geotécnica de las Torres 373, 376 y 379 de la línea Betania-Jamondino y Altamira-Mocoa .
- Construcción de las obras de estabilización geotécnica de la Torre 444 de la línea Betania-Jamondino y Altamira-Mocoa..
- Construcción de las obras de estabilización geotécnica de las Torres 504, 524 y 559 de Betania-Jamondino, y de las Torres 79, 86 y 87 de Jamondino-Pomasqui.

Compensación Mensual de los Ingresos

Para efectos del presente informe, es preciso explicar que el incumplimiento de las metas de calidad fijadas por la CREG, conlleva la disminución de los ingresos del negocio de transmisión. El valor a disminuir se denomina compensación, y ha sido definido como el valor porcentual de la compensación, con respecto a los ingresos del negocio.

En el 2011, EEB cumplió satisfactoriamente con las metas de calidad del servicio, sin embargo, y debido principalmente a dos eventos ocurridos en la bahía de condensadores de la subestación Noroeste, EEB ha tenido que compensar la suma de \$1'861.900. Este valor corresponde al 0.0021% del valor de los ingresos acumulados de la empresa a Diciembre de 2011.



Indicador de Disponibilidad

Con base en los indicadores de calidad definidos por la CREG para la actividad de transmisión, el indicador de disponibilidad del sistema de transmisión de EEB es definido como el promedio ponderado de la disponibilidad de los activos de líneas y subestaciones. El factor de ponderación es el ingreso de los activos, y la disponibilidad se calcula semanalmente como el porcentaje del tiempo en que estuvo disponible el activo. La disponibilidad del sistema de transmisión, a 31 de diciembre de 2011, es de 99.966%, superior a las metas fijadas por la CREG que establecen un índice ponderado de 99.73%.

Indicador de Señales del CCT

La gestión de operación del Centro de Control de Transmisión (CCT) se mide a través de la disponibilidad de las señales con las que recibe la información para realizar sus labores. Basado en lo anterior, se definió el indicador que mide el porcentaje promedio de las señales en servicio. El valor del indicador, a 31 de diciembre de 2011, es del 96.75% acumulado, ligeramente inferior a la meta propuesta del 97%.

Atención de Emergencias

Subestaciones

Una de las funciones de la oficina de mantenimiento es la atención de emergencias. Ésta consiste en la recuperación de la función operativa de los activos de subestaciones, cuando por fallas no detectables en los procesos de mantenimiento preventivo, se afectan los índices de disponibilidad.

En el 2011 se presentaron las siguientes emergencias, las cuales requirieron atención por parte de la oficina de subestaciones:

- Cambio de 2 celdas de condensadores en el banco de condensadores de Noroeste
- Atención a la falla del mecanismo de operación del seccionador de línea de la bahía Ternera 1 en Cartagena
- Atención a la falla de la bobina de choque de la fase C del Banco de Condensadores 2, y

fase A del Banco de Condensadores 1, en la subestación Belén

Estas emergencias son inherentes a la operación y fueron atendidas oportunamente, sin comprometer la prestación del servicio de energía por causas imputables a estos eventos.

Líneas de Transmisión

Durante el 2011, no se presentó ninguna emergencia en las líneas de transmisión.

Interconexión Colombia – Ecuador como Proyecto de MDL

EEB, como adjudicataria en el año 2005 de la convocatoria pública para el reforzamiento de la interconexión con Ecuador, y la Compañía Nacional de Transmisión Eléctrica – Transelectric del Ecuador, establecieron un acuerdo para compartir los gastos asociados al proceso de registrar la interconexión como un proyecto de Mecanismo de Desarrollo Limpio – MDL, así como los ingresos provenientes de la venta de los Certificados de Reducción de Emisiones (CER) que correspondieran. En desarrollo de esta iniciativa, se recibió carta de no objeción emitida por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial de Colombia, y carta de respaldo del Ministerio de Ambiente del Ecuador.

En compañía del consultor MGM International, se desarrolló y presentó a evaluación ante el Panel de Metodologías de las Naciones Unidas, un nuevo procedimiento para estimar y medir las emisiones reducidas de CO₂, gracias a la entrada en operación e intercambio de energía eléctrica, a través de la nueva interconexión entre Colombia y Ecuador.

Como resultado de las interacciones con el Panel de Metodologías de la Junta Ejecutiva del MDL de Naciones Unidas, éste último decidió que la metodología presentada a evaluación, no podía ser aprobada por cuanto era muy difícil estimar la reducción de emisiones producto de este proyecto. Además, definieron que por el estado actual de operación de la interconexión en mención, se consideraba que el proyecto no aplicaría al concepto de MDL.



Se decidió entonces, finalizar la iniciativa asociada, mientras se mantuvieran tales disposiciones.

Medición de Satisfacción – Clientes

En el 2010, la encuesta de satisfacción de clientes realizada por medio del Centro Nacional de Consultoría arrojó un porcentaje de 89% de clientes satisfechos. En el 2011, para la Unidad de Negocio de Transmisión (Vicepresidencia de Transmisión), tras una nueva realización de la encuesta basada en la misma metodología, este porcentaje se incremento al 90%.

El principal logro corresponde por supuesto al incremento mismo que se obtuvo en el porcentaje de clientes satisfechos, lo cual refleja que se están prestando mejores servicios y mayor calidad en la atención ofrecida por la unidad de negocio. Aunque en estos niveles de satisfacción, incrementos adicionales en el porcentaje de clientes satisfechos demandan aún más esfuerzos, el principal reto para el 2012 es poder mejorar el resultado obtenido en el 2011, haciendo enfoque en los aspectos en los que la encuesta del 2011 reflejo porcentajes menores de satisfacción por parte de los clientes encuestados.

Oportunidades de Mejora

Las principales oportunidades de mejoramiento, en los procedimientos de la Vicepresidencia de Transmisión, son los siguientes:

- Mejora en el seguimiento y la gestión de los proyectos estratégicos que se desarrollan.
- Avanzar en la implementación de las mejores

prácticas de clase mundial, relacionadas con el segmento del transporte de energía

- Mejora en las prácticas y estándares de operación del sistema
- Crecimiento y consolidación del negocio en los países donde se opera y en los países que se tienen como objetivo
- Modernización de la infraestructura existente, incluyendo sistemas de comunicaciones y equipos de protección y control.

RETOS 2012

En el año 2012 se desarrollaran iniciativas asociadas a:

- Prácticas de clase mundial, buscando alcanzar estándares y referentes utilizados en el sector y en América Latina, como mejores prácticas en la administración, operación, mantenimiento y gestión de activos en general.
- Modernización de equipos y sistemas de la infraestructura eléctrica de EEB, buscando mejoras en la operación y mantenimiento de la misma.
- Expansión del negocio, mediante la adjudicación de procesos en Colombia y en el exterior, que proyecten el crecimiento de EEB, tanto en ingresos, como en operación.
- En abril de 2012 se pondrá en operación comercial el proyecto UPME-01-2009 Reactores Sur Occidente.



Compromiso **3**

Representantes del Sector Ambiental





3. Representantes del Sector Ambiental

Gestión Ambiental Corporativa

Política Ambiental

La Política Ambiental del Grupo Energía de Bogotá fue ajustada durante el primer trimestre de 2011, y aprobada por el Comité de Presidencia el 30 de Mayo del mismo año. En esta misma sesión, EEB adoptó, para su Sistema de Gestión Ambiental, la Política del Grupo empresarial.

La Política Ambiental del Grupo Energía de Bogotá establece los lineamientos con los que sus empresas se comprometen a orientar su gestión para generar calidad ambiental. El Grupo Energía de Bogotá entiende que sus labores de operación técnica y administrativa generan riesgos e impactos ambientales, por lo que encuentra necesario establecer un conjunto de herramientas y adelantar actuaciones que conduzcan al logro de una gestión alineada con la búsqueda del desarrollo sostenible de los países donde opera.

El Grupo Energía de Bogotá declara su compromiso con la sostenibilidad ambiental mediante el respeto y la protección ambiental para lo cual planea, construye y mantiene su infraestructura administrativa y operativa en armonía con el medio ambiente, y promueve iniciativas y actividades que contribuyen al desarrollo sostenible. Desarrolla sus actividades en el marco de la gestión ambiental responsable, cumpliendo con la normatividad aplicable en los países donde opera y promoviendo la cultura ambiental en sus grupos de interés, a través de estrategias de comunicación y relacionamiento.

Importancia de la Gestión Ambiental Corporativa para la Empresa

La gestión ambiental forma parte de la estrategia corporativa empresarial, y se encuentra

enfocada hacia el uso sostenible de la base de los recursos naturales, de manera que las actividades de la empresa se desarrollen en el marco del desarrollo humano sostenible, y bajo los lineamientos de la Política Ambiental Corporativa. Por medio de ésta, se define el marco de actuación para generar calidad ambiental, y las estrategias para promover una cultura acorde en sus grupos de interés.

Nuestra gestión se basa en un modelo ambiental sostenible, que nos direcciona hacia una economía verde en el contexto de la sostenibilidad, con el fin de propender hacia el desarrollo humano, aplicado en relación con la sociedad y las comunidades del área de influencia. Igualmente, busca la reducción de los riesgos asociados a los aspectos ambientales en la gestión, y el desarrollo de las actividades propias de la empresa.

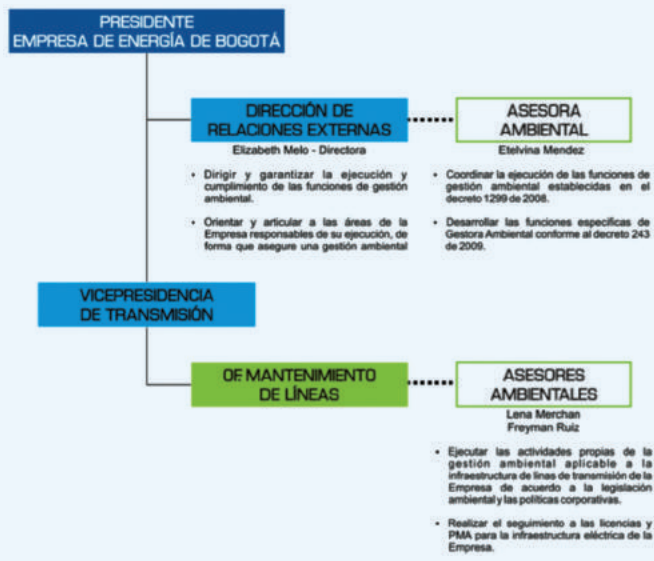
Estructura Esquema de Trabajo Ambiental

La estructura de responsabilidades frente a la gestión ambiental está definida en tres niveles: Corporativo, Operativo y de toma de decisiones. En el nivel Corporativo la Directora de Relaciones Externas y la Asesora Ambiental, son responsables del seguimiento al desarrollo de las Políticas Ambiental y Social del Grupo Energía de Bogotá.

Con base en esto, generan directrices, proponen modificaciones o ajustes a la política y objetivos ambientales y sociales, trazan las directrices en el manejo del Sistema de Gestión Ambiental, evalúan el desempeño ambiental de las empresas del Grupo Energía de Bogotá, y administran el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, y el Plan de Acción Cuatrienal Ambiental – PACA de EEB. Igualmente, presentan los temas relacionados con la gestión ambiental de EEB ante el Comité de Presidencia y de las filiales del Grupo Energía de Bogotá, cuando sea necesario.



En el nivel Operativo el Vicepresidente de Transmisión y los Asesores Ambientales bajo la Oficina de Mantenimiento de Líneas, son responsables de apoyar a la Unidad de Transmisión en la estructuración de los costos y dimensionamiento de los requerimientos ambientales de los nuevos proyectos. Así mismo, son los encargados de velar para que los programas de los planes de manejo ambiental de la infraestructura de transmisión asignados al cargo, se cumplan a cabalidad, y de ejecutar las actividades propias de la gestión ambiental, aplicables a la infraestructura de líneas de transmisión de la empresa. El Comité de Presidencia es el órgano máximo, a nivel interno, en la toma de decisiones relacionada con asuntos ambientales.



Modelo de Gestión Ambiental

El modelo ambiental del Grupo Empresarial tiene su fundamento en la Política Ambiental. El desarrollo del mismo, se logra a través de programas que se formulan con base en el análisis de las condiciones ambientales del entorno, los aspectos ambientales y el cumplimiento de la normatividad. Al mismo tiempo, se apoya en instrumentos, programas y sistemas de gestión que permiten el desarrollo de una gestión ambiental responsable, acompañado de un enfoque en el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, y objetivos de eco-eficiencia y mejoramiento de la gestión ambiental empresarial.



Evaluación de Riesgos e Impactos Ambientales y los Resultados Respectivos

Nuestro Sistema de Gestión Integrado, cuenta con un instructivo para la identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales. Sus dos objetivos fundamentales son:

- Identificar los aspectos ambientales generados por las actividades de la empresa, evaluarlos y definir los mecanismos para su control.
- La minimización o reducción de los impactos ambientales significativos identificados, con base en la metodología establecida e implementada por EEB, y articulada a los lineamientos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Así mismo, se cuenta con el instructivo para la identificación de requisitos legales y otros requisitos ambientales que sea aplicables. Los aspectos ambientales están identificados para las actividades administrativas, operativas y para aquellos proyectos en desarrollo.

Consultas Regulares a los Grupos de Interés sobre el Impacto Ambiental

En la identificación de aspectos e impactos ambientales, se tienen en cuenta todas las actividades que realiza la Empresa, consultando a todos los colaboradores que llevan a cabo procesos. De igual manera, se tienen en cuenta los proyectos o desarrollos nuevos, y a todas las partes interesadas en la construcción del estudio de impacto ambiental.

Sensibilización y Capacitación Interna sobre el Manejo Ambiental para la Gestión y los Colaboradores

En 2011, se han realizado campañas de sensibilización, a través del ENTERATE y EnteraTV, en los siguientes programas:

- PIGA: que implica el uso eficiente del agua y de la energía, gestión integral de residuos, mejoramiento de las condiciones ambientales internas, criterios ambientales para las compras y gestión contractual y extensión de buenas prácticas ambientales.
- Jornadas ALO (Aseo, Limpieza y Orden).
- Concurso “Ahorrando Energía en Casa con ENERGIA”, el cual fue dirigido a las familias de los colaboradores de la Empresa.

Así mismo, se promovió el diálogo con un grupo focal de proveedores MIPYMES, en el que se reiteró el compromiso de EEB, en el “Fortalecimiento de competencias en buenas prácticas ambientales a nuestras MIPYMES”.

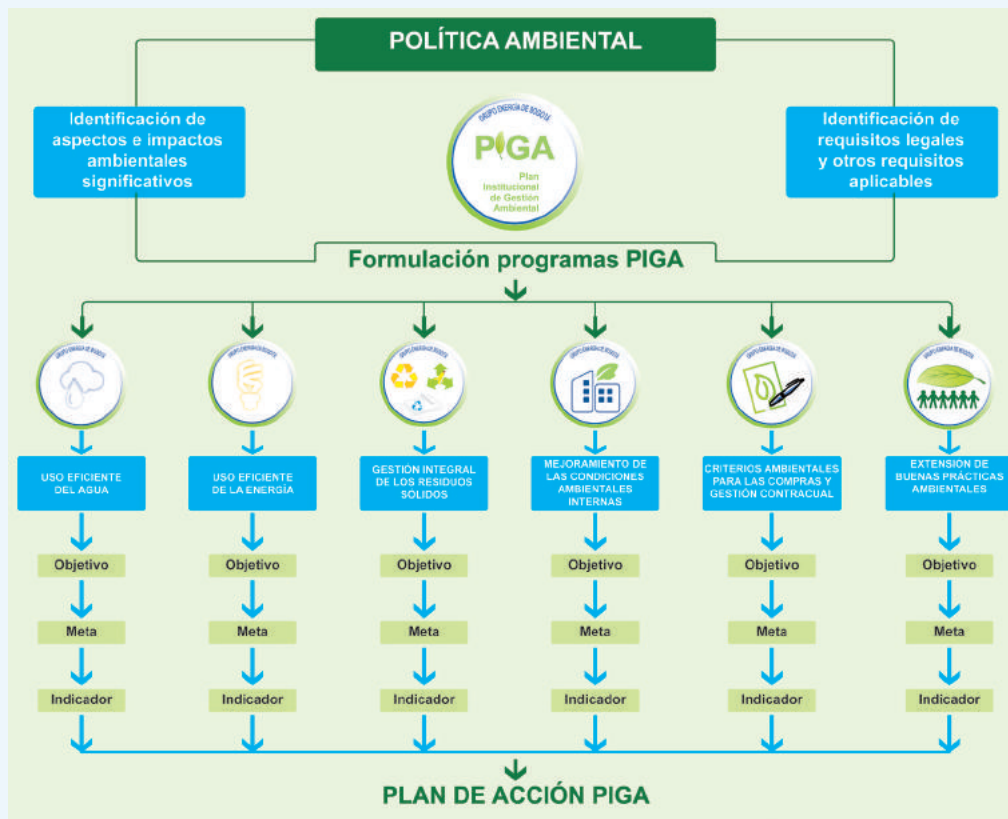
Mecanismos de Reclamo, Canales de Comunicación y otros Procedimientos para Informar Inquietudes o Solicitar Asesoramiento con Respecto al Impacto Ambiental

Nuestro Sistema de Gestión documentó, en el Manual de Gestión, la manera como EEB comunica internamente los aspectos ambientales y los asuntos relacionados con el mismo, a través del procedimiento CMC-P-CI—001 Comunicación interna. Esta responsabilidad de respuesta hacia las partes interesadas en temas ambientales, está acorde con la estructura ambiental actual de la empresa.

Auditorías para Monitorear y Mejorar el Desempeño Ambiental de las Empresas en la Cadena de Suministro

Dentro del plan anual de auditorías al Sistema de Gestión Integrado, se realizan auditorías integradas de segunda parte a todos nuestros contratistas. Estas incluyen calidad, ambiente y seguridad y salud ocupacional.

Estructura PIGA: Plan Institucional de Gestión Ambiental





La estructura del PIGA, obedece a los lineamientos de la Secretaría Distrital de Ambiente y se refleja en la gráfica anterior:

Desempeño PIGA - Plan Institucional de Gestión Ambiental

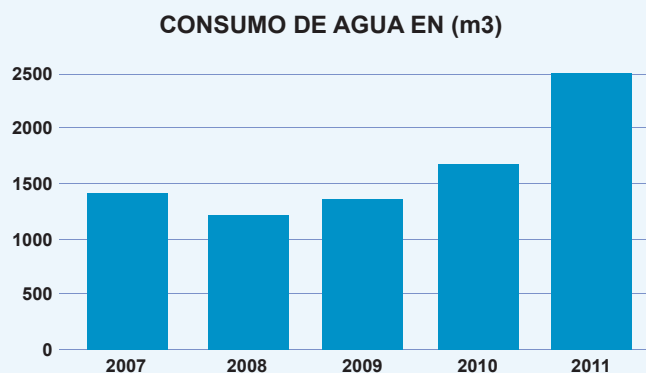
Durante 2011 se enviaron informes trimestrales a la Secretaría Distrital de Ambiente, los cuales incluyeron la siguiente información:

- Información normativa
- Requisitos legales
- Consumos de agua, energía, residuos sólidos y fuentes móviles
- Avances del Plan de Acción
- Reuniones ambientales Comité de Presidencia.

Adicionalmente, se formuló el Plan de Gestión Integral de Residuos o Desechos Peligrosos de la Empresa, y se articuló al Proceso Gestión Social y Ambiental del Sistema de Gestión Integrado. Durante el 2011, no se realizó evaluación al PIGA por parte de la Secretaría de Ambiente. El indicador de cumplimiento frente a las actividades del PIGA, a 31 de diciembre de 2011, es del 100%.

Consumo Eficiente y Ahorro de Agua

Año	Consumo de Agua en m3
2007	1425
2008	1250
2009	1392
2010	1607
2011	2528



Teniendo en cuenta que en 2011 se realizó la reubicación de todos los colaboradores en la sede Calle 73, se aprobó en el Comité de Presidencia, la instalación de medidores de agua por piso, con el fin de contar con una medición real de consumo. A partir de la línea base tomada durante el 2011, se formulará el indicador para 2012.

En 2011 se concentró todo el personal de EEB en la sede Calle 73, y se llevo a cabo la remodelación de los pisos de alfombra a baldosa, la cual requiere para su limpieza mayor cantidad de agua. Adicionalmente, se instalaron equipos para consumo de agua potable en cada piso, que funcionan tomando el agua directamente de la red de acueducto. El promedio de consumo de agua en 2011, presenta una desviación respecto a la meta de 16 Lts/persona/día, la cual estuvo en promedio en 21,36 Ltrs/persona/día durante 2011, por las causas anteriormente expuestas.

Campaña ahorro de agua



En el marco de la reunión corporativa del 24 de noviembre, se realizó la campaña de ahorro de agua “Al cuidar el agua hay ENERGIA para todos”, mediante la entrega de gel antibacterial para manos, elaborado con productos biodegradables.

Consumo Eficiente y Ahorro de Energía

Año	Consumo de Energía (KWh)
2007	306.141
2008	306.056
2009	362.405
2010	329.498
2011	431.137

La meta establecida de consumo para 2011 se cumplió, debido a que, el indicador se mantuvo en 3.64 kWh/persona/día, respecto a la meta de 6.5 kWh/persona/día.



CONSUMO DE ENERGIA EN (Kwh)



Concurso ahorro de energía 2011

Soportados en nuestra responsabilidad ambiental en el consumo de recursos naturales, en 2011, promovimos el ahorro de energía en los hogares de los colaboradores de la Empresa,

a través del concurso “Ahorrando en casa con ENERGIA”. El ahorro alcanzado por el ganador fue del 28% de su consumo promedio día, respecto a la línea base.

Mejorar la Calidad del Aire

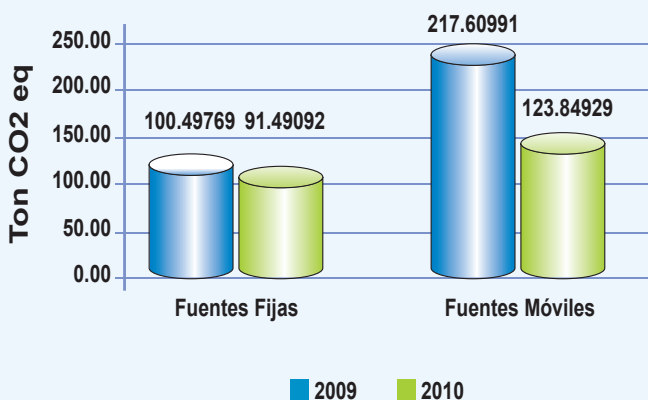


Programa CO2 neutro:

Emisiones Ton CO2 Eq	2009	2010	2011
Emisiones Indirectas (Fuentes Fijas)	100,5 – 31,6%	91,49 – 42%	La medición, reducción y compensación se realizará en 2012.
Emisiones Directas (Fuentes Móviles)	217,6 – 68,4%	123,84- 58%	La medición, reducción compensación se realizará en 2012.
Emisiones Totales	318,107 – 100%	215,3 – 100%	La medición, reducción y compensación se realizará en 2012.

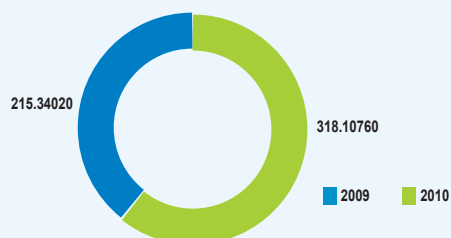
Respecto a las emisiones de 2009, en el 2010 se logró una reducción de emisiones de 102,767 Ton. CO2eq.

COMPARATIVO EMISIONES EEB S.A. ESP 2009 - 2010



Tipo fuentes	Ton CO2 eq		Reducción emisiones
	2009	2010	
Indirectas, Fijas	100.49769	91.49092	9.00677
Directas. Móviles	217.60991	123.84929	93.76063
TOTAL	318.10760	215.34020	102.76740

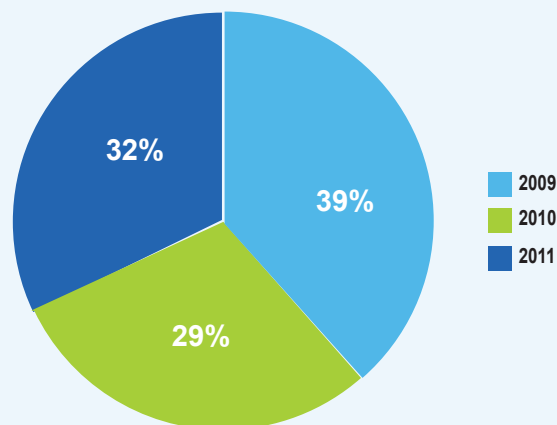
HUELLA DE CARBONO EEB S.A. ESP





Iniciativa Caring for Climate – Pacto Global de las Naciones Unidas

Caring for climate Colombia es una iniciativa de la Red Local del Pacto Global Colombia, con el apoyo de Sumar, cuyo objetivo es lograr que cada vez más empresas gestionen de manera integral el Cambio Climático en Colombia. A esta iniciativa se han sumado 12 empresas, de las cuales, EEB hace parte. Actualmente se está trabajando en definir el modelo empresarial para la gestión integral del cambio climático.

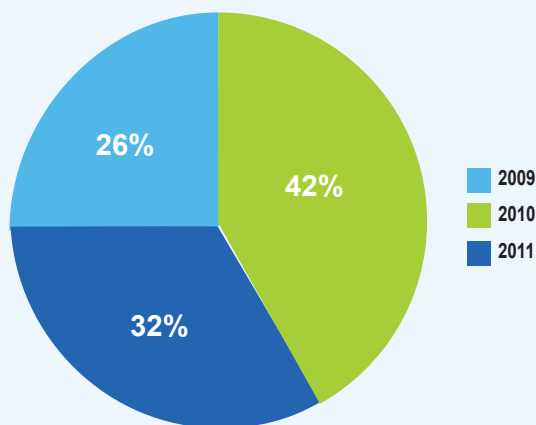


87

Gestión Integral de Residuos

Residuos sólidos no aprovechables:

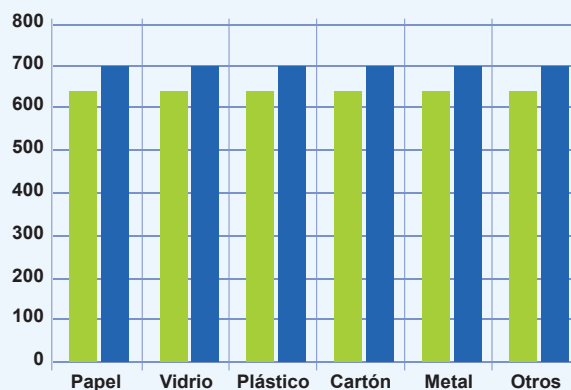
Año	Kg
2009	4165
2010	3221
2011	2608



Residuos sólidos aprovechables:

Año	Kg
2009	2171
2010	1630
2011	1805

Tipo de Residuo Sólido Aprovechable. Kg	2010	2011
Papel	640	696
Vidrio	95	145
Plástico	61	187
Cartón	273	490
Metal	0	27
Otros	561	260



Extensión de Buenas Prácticas Ambientales

EEB se adhirió a la iniciativa de la Red Local de Pacto Global “Caring for Climate” que busca sumar esfuerzos tanto del sector privado como público, hacia la adaptación a una economía ambientalmente sostenible que contribuya a la mitigación de los efectos del cambio climático.

Esta iniciativa está articulada a la estrategia empresarial de Cambio Climático dentro del Plan



Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, como herramienta del Grupo a través de la cual se gestione la reducción de la huella ambiental en todas sus operaciones, conforme a la declaración de la Política Ambiental Corporativa y generar un posicionamiento en el sector energético por sus acciones frente al Cambio Climático.

Total de Gastos e Inversiones en la Gestión Ambiental Corporativa

Durante 2011, la inversión ambiental se enfocó en la implementación de los programas PIGA, en la medición, reducción y compensación de huella de carbono de la empresa, y en el fortalecimiento de competencias a MIPYMES en buenas prácticas ambientales. La inversión aproximada fue de 40 millones de pesos.





Estimados Proveedores:

La Dirección de Compras y de Relaciones Externas

Tienen el gusto de invitarle a una sesión de trabajo con el fin de presentar nuestro Programa Desarrollo de Proveedores, en el marco del Voluntariado de MIPYMES de la Empresa de Energía de Bogotá.

Fecha: Jueves 15 de diciembre de 2011
 Hora: 10:00 a.m. a 12 m.
 Lugar: Carrera 9 No. 73 - 44 piso 8 (Sala Lima)

Agradecemos confirmar su asistencia a la dirección electrónica emendez@eeb.com.co



Participación en ANDESCO y el COCIER:

En el marco del VI Seminario Ambiental Andesco – Universidad de los Andes, llevado a cabo entre el 15 y 16 de septiembre de 2011, EEB hizo parte de la agenda académica, en el Capítulo de Ciudades Sostenibles, a través la ponencia “Estrategia del Grupo Energía de Bogotá frente al Cambio Climático”.

A través del COCIER (Comité Colombiano para la Integración Energética Regional), EEB participó en los Grupos de trabajo de Responsabilidad Social y Ambiental, en donde se realizaron talleres y jornadas de trabajo sobre la ISO 26000 y su implementación en la empresa. Así mismo, se trabajaron temas como los indicadores ETHOS de tercera generación y el desarrollo de proveedores, además de temas relacionados con licenciamiento ambiental y normativa.

Seguimiento a los Retos Planteados para el 2011

“Fortalecimiento de programas ambientales, definir criterios ambientales para las compras y gestión contractual y consolidar el modelo de gestión ambiental sostenible.”

Frente a los retos planteados para 2011, se formularon programas para generar cultura ambiental, en las empresas del Grupo Energía de Bogotá. El objetivo fundamental fue el de promover programas de ahorro de energía, ahorro de agua, gestión de residuos, mejoramiento de condiciones ambientales internas, cambio climático y desarrollo de proveedores. Frente a los criterios ambientales para las compras y gestión contractual, se articuló al Sistema de Gestión Integrado, con el fin de estructurar el modelo Corporativo de HSE.





RETOS 2012

Nuestro compromiso con la responsabilidad ambiental nos ha llevado a plantearnos retos a nivel corporativo, relacionados con:

Implementación de la Política Ambiental Corporativa en todas las Empresas del Grupo Energía de Bogotá

Apoyar a las Empresas del Grupo en la documentación del Sistema de Gestión Ambiental bajo norma ISO 14001:2004 .

Desarrollar proyectos ambientales en el marco de la Responsabilidad Corporativa.

Fortalecer competencias en buenas prácticas ambientales a nuestras MIPYMES

Generar planes de acción para adaptación y mitigación del cambio climático.

Gestión Ambiental en la Infraestructura de Transmisión

Reflexión sobre la Importancia del Manejo Ambiental para la Empresa

Empresa de Energía de Bogotá, dentro de sus labores de operación técnica y administrativa, genera ciertos riesgos e impactos ambientales. Por esta razón, para EEB resulta de vital importancia, establecer un conjunto de herramientas y adelantar actuaciones que conduzcan al logro de una gestión alineada, con la búsqueda del desarrollo sostenible de los países donde opera.

Teniendo en cuenta lo anterior, la siguiente declaración hace parte de la política ambiental de EEB:

El Grupo Energía de Bogotá declara su compromiso con la sostenibilidad ambiental, mediante el respeto y la protección del medio ambiente. Con este propósito, planea, construye y mantiene su infraestructura administrativa y operativa en armonía con el medio ambiente, además de promover iniciativas y actividades que

contribuyen al desarrollo sostenible. Igualmente, desarrolla sus actividades en el marco de la gestión ambiental responsable, cumpliendo con la normatividad aplicable en los países donde opera, y promoviendo la cultura ambiental en sus grupos de interés, a través de estrategias de comunicación y de relacionamiento.

Evaluación del Impacto Ambiental de las Actividades Propias de la Operación del Negocio de Transmisión

En cuanto a la evaluación de los impactos asociados a la operación de las líneas de transmisión, no se ha presentado ninguno diferente de aquellos contemplados dentro de los planes de manejo ambiental de los corredores Sur, Sistema Bogotá, Central y Sur Occidente. Los resultados asociados a la implementación de medidas de mitigación y compensación de estos impactos ambientales, son evaluados a través del Procedimiento GSA-P-GA-001 de Gestión Ambiental para la Infraestructura de Transmisión, por medio del registro 7.4. correspondiente a las matrices de seguimiento requisitos legales Licencia Ambiental (LA) y Plan de Manejo Ambiental,



disponibles en el Sistema de información de la Vicepresidencia de Transmisión.

Para los casos particulares del Corredor Sur y del Sistema Bogotá, el 2011 cerró con un 90,91%. En cuanto al Corredor Central se refiere, se cerró con un 100% de implementación del PMA y, por último, el Corredor Sur Occidente cerró con el 98,98%.

Evaluación de Riesgos en Materia Ambiental de las Actividades Propias de la Operación del Negocio de Transmisión

La evaluación de riesgos en materia ambiental se encuentra asociada principalmente a procesos erosivos derivados de la actividad. Para estos efectos, la Empresa contrató, entre 2006 y 2010, una serie de estudios de caracterización geotécnica y diagnóstico de estabilidad geomorfológica para los corredores operados por la misma. Con base en estos estudios, se configuró un programa de mantenimiento con un horizonte a 6 años, en donde se concluye que para el 2011 se suscribirían 12 contratos, para la ejecución de dicho programa de mantenimiento, y la mitigación del riesgo asociado a los procesos erosivos.

Gestión de la Biodiversidad: Prevenir, Mitigar y Remediar los Impactos Significativos en la Biodiversidad

De acuerdo a los programas de mantenimiento establecidos y relacionados con los aspectos ambientales de las líneas de transmisión, la Empresa realizó las siguientes actividades, para la prevención de impactos sobre la biodiversidad:



- Instaló 243 desviadores de vuelo en el corredor Sur Occidente con el fin de prevenir la colisión de las aves con los conductores.

Dentro de los corredores se ejecutaron 429 podas de seguridad, con el fin de mantener la confiabilidad de los mismos, pero conservando los servicios ambientales de los árboles intervenidos. En cuanto a los procesos de remediación (compensación) establecidos en la zona centro, se realizaron (2) dos mantenimientos en las reforestaciones dispuestas por las distintas Corporaciones Autónomas Regionales. Adicionalmente, se presentaron los respectivos informes solicitados por las CAR, conforme a las compensaciones requeridas, de la siguiente manera:

CAR-Cundinamarca:

- Dos punto dos (2.2) hectáreas en la Calera. Esta plantación esta en proceso de recibo final por parte de la Corporación.
- Dos (2) hectáreas en el Meandro el Say, en la localidad de Fontibón.
- Una (1) hectárea en la localidad de Usme.

Corpoguavio:

- Cinco punto cinco (5.5) hectáreas en el municipio de Ubalá. Esta reforestación compensatoria fue recibida por la Corporación y por consiguiente, fue archivado el expediente mediante Auto No. 572 de noviembre de 2011.





Corporinoquía:

- Cinco (5) hectáreas en el municipio de Quetame, Cundinamarca. De las cinco (5) hectáreas, una hectárea y media (1,5) de la plantación compensatoria, está en proceso de recibo final por parte de la Corporación.

Cormacarena:

- Una (1) hectárea en el municipio de Restrepo, Meta. Esta plantación está en proceso de recibo final por parte de la Corporación.

En cuanto a los procesos de remediación (compensación) ejecutados para el Corredor Sur Occidente en el año 2011, se culminó el establecimiento y mantenimiento de 33.695 plántulas de especies vedadas o catalogadas con algún grado de vulnerabilidad. Lo anterior, en cumplimiento de las medidas de compensación forestal requeridas por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, ahora Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, dentro del marco de la licencia ambiental para este corredor. Así mismo, para el Corredor Sur Occidente se suscribieron convenios con CORPOAMAZONIA, CORPONARIÑO Y CRC para proyectos sustitutos de reforestación. Éstos tienen como objetivo apoyar los procesos de monitoreo del Oso Andino y la Danta, además de la suscripción de un acuerdo con la CAM para apoyar el manejo de un ejemplar de Danta que se encuentra en cautiverio.

Asignación de Responsabilidades y Rendición de Cuentas dentro de la Organización

A través del Procedimiento GSA-P-GA-001 de Gestión Ambiental para la Infraestructura de Transmisión, por medio del registro 7.7 correspondiente a la elaboración de Actas de reunión mensual con el Vicepresidente de Transmisión, los asesores ambientales reportan el avance del cumplimiento de los planes de manejo y requerimientos ambientales.

Consultas regulares a los grupos de interés sobre el impacto ambiental

Dentro de la fase de operación y mantenimiento de la infraestructura de transmisión, no se realizan consultas regulares a los grupos de interés sobre

el impacto ambiental. Este proceso solamente se surte antes de iniciar la fase de construcción de cualquier proyecto.

No obstante lo anterior, durante la operación y mantenimiento, y con anterioridad a la ejecución de obras o afectaciones relacionadas con el mantenimiento de la infraestructura, se convocan y se realizan reuniones con las comunidades aledañas a los sitios de la obra, ya sea de forma directa o a través de sus contratistas. Por medio de estas, se les comunica a las comunidades indígenas o campesinas, la finalidad e impactos que tendrán las obras en la región.

Sensibilización y Capacitación Interna sobre el Manejo Ambiental para la Gestión y los Colaboradores

Se realizó la socialización y capacitación para la implementación del Instructivo GSA – I – GA – 002 GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS, a la cual asistieron 67 personas, dentro de los cuales se encontraban tanto colaboradores, como contratistas de EEB. Como resultado de lo anterior, en la actualidad, el personal de la Vicepresidencia de Transmisión está diligenciando satisfactoriamente los registros de residuos peligrosos, generados durante las actividades de mantenimiento de la infraestructura.

Mecanismos de Reclamo, Canales de Comunicación y otros Procedimientos, para Informar Inquietudes o Solicitar Asesoramiento con Respecto al Impacto Ambiental de la Infraestructura de Transmisión

Para el Corredor Central se ha implementado un sistema de recepción y respuesta a quejas y reclamos, o a aquellas inquietudes relacionadas con los impactos ambientales. Éste se realiza a través de los líderes naturales en la región, como pueden ser, Presidentes de Juntas de Acción Comunal, Personeros Municipales o con la comunidad en general.

La canalización de inquietudes de las comunidades frente a la operación en el Corredor Sur y Sistema Bogotá, se realiza de la siguiente manera:



1. A través de los proyectos que llegan a las escuelas veredales, se atienden las inquietudes con los maestros y padres de familia, así como con las Juntas de Acción Comunal. Lo anterior permite canalizar las consultas de la comunidad y fortalecer las relaciones de vecindad.
2. Las cartas enviadas a EEB que contienen peticiones, quejas o inquietudes de las comunidades son canalizadas a través de la Oficina de Mantenimiento de Líneas, con el fin de generar una respuesta oportuna. Así mismo, esta área cuenta con dos inspectores de línea quienes establecen contacto permanente con la población asentada, en el área de influencia directa de la franja de servidumbre.
3. Para el caso de Bogotá, el área de seguridad realiza recorridos periódicos por la franja, con el fin de evitar invasiones y canalizar inquietudes.

En el Corredor Sur Occidente, las inquietudes, quejas o reclamos de las comunidades frente a la operación de la Empresa, se realiza a través de las cartas enviadas a la Oficina de Mantenimiento de Líneas, con el fin de generar una respuesta oportuna.

Auditoría u otros Mecanismos para Monitorear y Mejorar el Desempeño Ambiental de las Empresas en la Cadena de Suministro

En los procesos de solicitud y de evaluación de ofertas, realizados en el área de líneas de transmisión para las actividades propias del mantenimiento de las mismas, se valora a aquellos oferentes que cuenten con certificación en gestión ambiental ISO 14001. Una vez el contratista es designado, se procede a realizar un control con base en la metodología SOMA, aplicada a cada una de las actividades del contrato, siempre y cuando este lo requiera.

Sistema de Seguimiento y Medición del Desempeño en la Gestión Ambiental de Transmisión, basado en Indicadores de Desempeño Estandarizados

A través del Procedimiento GSA-P-GA-001

Gestión Ambiental para la Infraestructura de Transmisión, y por medio del registro 7.4 correspondiente a Matrices de Seguimiento requisitos legales Licencia Ambiental (LA) y Plan de Manejo Ambiental y del registro 7.7 correspondiente a Actas de reunión mensual con la Vicepresidencia de Transmisión, se realiza el seguimiento y medición del desempeño en cuanto a la gestión ambiental de la Vicepresidencia de Transmisión.

Proceso para hacer frente a Incidentes en Materia Ambiental del Negocio de Transmisión

Durante la fase de operación de las líneas de transmisión no hay situaciones de riesgo ambiental, razón por la cual, no se prevén estos incidentes y por lo mismo no hay proceso para hacer frente a ellos. Por otra parte, en el Instructivo GSA-I-GA-001 INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE ACEITE DIELECTRICO Y GAS SF6, se incluye la disponibilidad de los mismos en las bodegas de la Empresa, las hojas de seguridad de estas sustancias, los kits antiderrame y los extintores multipropósito, así como de los elementos de protección para el personal de almacén. Lo anterior, con el fin de contar con los mecanismos esenciales para la atención de un incidente durante el almacenamiento de estos insumos.

Principales Logros y Oportunidades de Mejora

Entre los logros obtenidos, a partir de las oportunidades de mejora identificadas, está la incorporación al Sistema integrado de Gestión del Instructivo GSA – I – GA – 002 GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS, con el cual la Vicepresidencia de Transmisión estandariza el actuar del personal propio y de los contratistas, en cuanto al manejo ambientalmente adecuado de los residuos peligrosos. Adicionalmente, y en conjunto con la Dirección de Relaciones Externas, la Vicepresidencia de Transmisión y la Vicepresidencia Administrativa se proyectó el Plan de Gestión Integral de Residuos Peligrosos, el cual se encuentra en proceso de inclusión al Sistema Integrado de Gestión. Así mismo, dentro de las oportunidades de mejora identificadas se incluyó el Procedimiento GSA-P-GA-001 Gestión



Ambiental para la Infraestructura de Transmisión el registro 7.4. Matrices de Seguimiento requisitos legales LA y PMA, por medio del cual se permite realizar una verificación mensual del estado de cumplimiento ambiental para los corredores.

RETOS 2012

Los retos para el año 2012 están enfocados al cumplimiento de los requisitos de la licencia ambiental y de los planes de manejo establecidos por las autoridades ambientales, para las líneas de transmisión de los corredores Sur Occidente y Zona Centro, respectivamente.

Informe Gestión Social y Ambiental Embalse de Tominé

Durante el 2011, se dio cumplimiento al Plan de Manejo Ambiental para el embalse de Tominé, aprobado por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, mediante Resolución número 0776 del 15 de mayo de 2008.

Para dicho cumplimiento EEB y Emgesa, ésta última en calidad de concesionario de aguas, realizaron diversas actividades de carácter ambiental, social e interinstitucional, tales como:

- Participación en las reuniones del Comité Hidrológico convocadas por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca CAR.
- Confinamiento, remoción mecánica y manual de buchón retirando 73 hectáreas.
- Corte y disposición y manejo de rebrote de Acacias. Durante el 2011 se intervinieron 53 hectáreas.
- Refuerzo de capacitación ambiental al personal que labora en el Embalse, en donde se incluyeron los temas para el manejo de residuos de sustancias químicas, de acceso a predios y el Plan de Contingencias.
- Inspecciones y mantenimiento a los Sistemas de Tratamiento de Aguas Residuales.
- Continuidad permanente al manejo de sustancias químicas de acuerdo con el procedimiento: etiquetado, fichas de

seguridad, bandejas recolectoras, entre otros elementos necesarios.

- Continuidad de la promoción de la reglamentación de la actividad pesquera en el embalse ante la autoridad competente.
- Refuerzo y reconfiguración de la brigada integral del plan de contingencia. Se realizaron dos simulacros internos.
- Mantenimiento y fabricación de cercas perimetrales al embalse.
- Conservación de las vallas informativas.
- Visitas de inspección a la gestión ambiental adelantada por los clubes y arrendatarios ubicados en los predios aledaños al embalse. En dichas visitas se identificó el nivel de cumplimiento frente a los requerimientos ambientales, el cual fue socializado mediante el envío del informe de resultados.
- Monitoreos de calidad de agua.
- Gestión interinstitucional con autoridades ambientales como la CAR, CORPOGUAUVIO y MAVDT, así como con autoridades municipales de Guasca, Guatavita y Sesquilé, para el mejoramiento ambiental del embalse.
- Apoyo con el mantenimiento de la plantación de los árboles nativos sembrados en el 2010 para la compensación de la huella de carbono, generada por las actividades administrativas de EEB en el 2009, dentro del programa CO2 neutro.
- El proyecto de ordenamiento y eliminación gradual de pastoreo en el embalse de Tominé, se ha venido realizando a través de la asignación de predios de propiedad de EEB a las diferentes cooperativas de la zona. Por medio de convenios, se permite a los asociados realizar siembra, cosecha y retiro de forraje de los predios, siempre y cuando la cooperativa conserve, respete las cercas y mantenga los predios libres de animales y se mantuvo el número de beneficiarios, teniendo como resultado 8 asociaciones y 312 personas que se benefician del forraje de los predios de EEB. Adicionalmente, se realizaron capacitaciones a las asociaciones en manejo de herramientas y auto cuidado.

Se realizaron reuniones de divulgación del avance de implementación del PMA durante el último bimestre del año, a las partes interesadas

externas al embalse, en veredas y cascos urbanos de los tres municipios ribereños. En estas reuniones se entregó material informativo (calendario).

RETOS 2012

Como retos planteados para el 2012 están:

- El fortalecimiento de la articulación con los Comités Interinstitucionales de Educación Ambiental de los municipios, en temas del Plan de Contingencias y la concientización ambiental hacia el embalse
- La formalización del uso del predio de propiedad de la empresa, denominado Embarcadero Público,
- Promoción de la reglamentación de la actividad pesquera en el embalse.

con las obligaciones impuestas por la CAR en Resolución 506 de 2005 confirmada por la 1189 de 2005.

Por otro lado, el 3 de junio de 2005, EEB y EAAB suscribieron un convenio con el fin de aportar recursos para financiar las obras y actividades a desarrollar en el embalse Muña. Dicho convenio fue liquidado el 30 de septiembre de 2008.

Para administrar los recursos de los Convenios antes mencionados se suscribió entre EEB-EMGESA y EAAB el contrato fiduciario 3-1-2361 con la Fiduciaria de Occidente.

Las obligaciones contempladas en el Pacto de Cumplimiento y en las Resoluciones de la CAR ya fueron ejecutadas por las empresas, retirando la totalidad del buchón del espejo de agua del Embalse, y reduciendo la población de zancudos



Informe Gestión Social y Ambiental Embalse de Muña

El embalse de Muña es un componente fundamental en el sistema hídrico de la Sabana de Bogotá, y sus aguas son utilizadas en la de generación de energía eléctrica, en las plantas de EMGESA.

EEByEMGESAsuscribieron el 17 de diciembre de 2003 el convenio para financiar las obras que conforman el pacto de cumplimiento presentado ante el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, dentro de la acción popular No. 0479 de 2001, en donde pactaron que EEB aportaría el 70% y EMGESA el 30% del total de los costos que resulten de ejecutarlo. Igualmente a través de este convenio se viene cumpliendo

a niveles aun más bajos de los solicitados por la autoridad ambiental.

En la actualidad se realizan procesos de mantenimiento de dichas obras y existen mesas de trabajo conformadas por la CAR, las empresas y el municipio de Sibaté, para la construcción de la planta de tratamiento de aguas residuales de este municipio.

Las actividades que actualmente se ejecutan son:

- Monitoreo de cantidad de zancudos, larvas y calidad del agua
- Mantenimiento de orillas del embalse, con el fin de prevenir el rebrote de la maleza acuática
- Monitoreo de olores con cabinas de monitoreo de H2S



Por otro lado, y en atención al compromiso de las empresas por el bienestar de los ciudadanos del municipio, se capacitaron 8 mujeres madres cabeza de familia en la elaboración de papel ecológico. Hoy en día estas mujeres son empresarias y dueñas de su propio negocio constituido bajo la razón social de Molino de Papel S.A.S.



Las actividades de mantenimiento de las obras deben seguirse ejecutando, hasta tanto el Consejo de Estado no se pronuncie sobre la ratificación del Pacto de Cumplimiento, aprobado en primera instancia por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca.



Colaboradores



4. Colaboradores



Política de Protección para las Personas, Activos y Operaciones Tecnológicas de las Empresas del Grupo Energía de Bogotá

Alineada con la Política Macro de Responsabilidad Corporativa, la Política de Protección para las Personas, Activos y Operaciones Tecnológicas del Grupo Energía de Bogotá ofrece un marco de referencia con principios que orientan el desarrollo de programas y planes de protección en las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

Es nuestro deber actuar de acuerdo con nuestros valores corporativos donde el Grupo de Energía de Bogotá tenga presencia o impacto. Con esta motivación, el Grupo de Energía de Bogotá declara su compromiso para promover la protección física de los Colaboradores, de las instalaciones e infraestructura, la seguridad de la información, el uso adecuado de las tecnologías de información, la protección de la propiedad intelectual y la seguridad de sus bienes e intereses para las empresas del Grupo Energía de Bogotá y en tal sentido se compromete a:

- Implementar Programas de protección y prevención.
- Analizar los riesgos, estableciendo los controles y medidas, para prevenir, corregir, minimizar, transferir o asumir los riesgos dentro de los programas establecidos.
- Realizar seguimiento a los programas y actualizarlos cuando sea necesario.

Gestión de Recursos Informáticos: Principales Logros, Oportunidades de Mejora y Retos 2012.

Para EEB, la información y el conocimiento son activos intangibles que tienen un valor estratégico, y por ende, deben protegerse y administrarse de acuerdo con su valor e importancia. Por esta

razón, en el 2011 y con motivo de la remodelación de la sede principal de la Empresa, se realizó una modernización del cableado estructurado y del centro de cómputo, dotándolo con la mejor tecnología de acceso posible, control de la temperatura, prevención y control de incendios.

A partir de febrero de 2011, con la participación de la oficina de sistemas, se dio inicio a la implantación de un Sistema de Información Gerencial (BI Business Intelligence de SAP), y a la creación de una bodega de datos, con el fin de facilitar el proceso de toma de decisiones en las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

Adicional a lo anterior, en el primer semestre de 2011 se culminó el proceso de modernización y actualización de las plataformas de comunicaciones de voz por telefonía sobre “IP” en las sedes de Bogotá y Pitalito (Huila). El resultado de esta implementación ha sido la reducción de los costos relacionados con comunicaciones de larga distancia nacional e internacional, especialmente entre las compañías que hacen parte del Grupo (TGI, TRECSA y CONTUGAS). Dentro de los beneficios intangibles de la implantación de telefonía IP, se encuentran las siguientes ventajas:

- **Marca:** Refuerza la idea de cambio y de avance tecnológico en la marca de la Empresa.
- **Estrategia:** Refuerza las inversiones realizadas que facilitan el logro de los objetivos corporativos.
- **Competitividad:** Destaca los esfuerzos de la Empresa al desarrollar soluciones más rápidas, a un menor costo y buscando siempre atender las necesidades internas, sin dejar de adaptarse a los cambios del mercado, para ir ganando participación dentro del mismo.
- **Organizacional:** Permite a la organización funcionar de manera más eficiente y efectiva, y refuerza la cultura organizacional.

Por otra parte, y como recomendación del

Comité de Tecnología, durante el 2011 se continuó con el Plan de Continuidad de Tecnología de Información, el cual se lleva a cabo en conjunto con TGI. Mediante éste, se identificaron escenarios de falla, de acuerdo con los servicios y activos críticos de TI (Tecnología e Información), se analizaron las diferentes posibilidades y estrategias de operación. Así mismo, se estableció el proceso a seguir ante una contingencia (considerando alternativas internas y externas de respaldo) y se seleccionó la alternativa de utilizar la infraestructura existente, tanto en Bogotá como en Bucaramanga. De esta manera, los servidores críticos de EEB se respaldan en TGI y viceversa.

Los costos de mantenimiento, administración y aplicación de los procedimientos para el restablecimiento del servicio y aplicación del Plan de Continuidad de Tecnología e Información, se harían con cargo al acuerdo de niveles de servicio vigente entre las empresas, los cuales representan un ahorro cercano al 30% en un lapso de 3 años. Como complemento al plan mencionado, se adelantó la virtualización de servidores que permitirá un porcentaje de consolidación del 86%, con reducción de emisiones de CO₂, y la disminución del tiempo promedio de aprovisionamiento de servidores de 20 horas a 1,5 horas. Igualmente, se redujo la disponibilidad de servidores de 4 horas de tiempo de caída al año, a 2,6 horas, y de 0,55 persona/hora para administración de actualizaciones a 0,15 persona/hora.

En cuanto a la estrategia de “Identificar y adoptar tendencias tecnológicas e innovación”, se realizó el proceso de tercerización de servicios informáticos que resulten costo – efectivos. Para estos efectos, se seleccionó a la firma Synapsis para la tercerización de servicios requeridos por las áreas de TI de EEB y TGI, en un plazo de 36 meses.

Adicionalmente, para que la información y los sistemas de información estén protegidos, y cuenten con respaldo ante amenazas y riesgos, tales como: fraude, sabotaje, espionaje industrial, extorsión, violación de la privacidad, intrusos y hackers, se realizó una prueba de hacking ético con KPMG y se adoptaron medidas de seguridad adicionales.

En junio de 2011, se inició el servicio de la mesa de ayuda con el nombre “We” (Anglicismo que significa nosotros en español). Nosotros, porque es un trabajo en equipo por parte de Synapsis, como prestador del servicio y de todos los usuarios de tecnología del Grupo de Energía de Bogotá. Igualmente, al ser un nombre corto que genera mayor recordación entre los usuarios, busca satisfacer los acuerdos de niveles de servicio pactados (ANS).

De manera previa a la entrada en operación de la mesa de ayuda, se realizó una campaña de expectativa con el slogan “Que tu trabajo no pierda color”, la cual sirvió como apertura al lanzamiento de la mesa de ayuda, cuyo slogan es “Proveemos Soluciones Para TI”.



¿Tu trabajo pierde color cuando tienes problemas técnicos?

GRUPO ENERGÍA DE BOGOTÁ



Que tu trabajo no pierda color.

Quando cuentas con un soporte especializado y la mejor tecnología a tu servicio, tu trabajo se hace más fácil pues solo tienes que poner tus conocimientos a prueba.

Para eso te presentamos la mesa de ayuda WE de Synapsis.

Si necesitas soporte llámanos o escríbenos:

Plaz: 3055000 Ext: 1111 | E-mail: we@gebo.com.co

Horario de atención: Lunes a Jueves 7:30am - 7:00pm - Viernes 7:30am - 5:00pm

W synapsis GRUPO ENERGÍA DE BOGOTÁ

Así mismo, es importante destacar, como parte de la innovación en EEB, el proyecto para la implantación del correo en la nube con Microsoft, a través de la contratación efectuada con la compañía Controles Empresariales. La computación en la nube, da respuesta a la implantación de tendencias tecnológicas que se están posicionando como alternativas sólidas al modelo tradicional de prestación de servicios, y fue considerada por Gartner como la principal estrategia tecnológica para el 2011.



EEB y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones son los primeros que han implantado la solución en el sector gobierno. De esta manera, se unen a las empresas que apuestan por la “nube”, no sólo para reducir costos de inversión y de mantenimiento de equipos, sino también para aumentar la eficiencia de las áreas de tecnología.

Fue así como, en diciembre de 2011, se inició la campaña de expectativa de la implantación del correo en la nube, con el slogan “Le gustaría ver su correo prácticamente desde cualquier lugar a través de internet?”. Esta campaña sirvió de apertura para que, a partir del 19 de diciembre, se implantara la nueva plataforma de correo, la cual posiciona al grupo a la vanguardia de las nuevas tendencias tecnológicas.



Desde el punto de vista de la gestión documental, y teniendo en cuenta que la misma puede ser la herramienta más valiosa para una empresa que piensa en el futuro, por recomendación del Comité de Archivo, se continuó con el mejoramiento del subsistema interno de gestión documental y archivo (SIGA). Por medio de éste, durante el 2011, se obtuvieron los siguientes beneficios:

- Propender por la conservación de la memoria institucional
- Generación de conocimiento
- Disminución de costos
- Racionalización en la generación de documentos
- Establecimiento de tiempos de conservación de documentos en cada una de las fases de archivo
- Administración eficiente
- Homologación de criterios

EEB en su interés de fortalecer sus procesos de aprendizaje, individuales y colectivos, se propone

alcanzar patrones de desarrollo, en cuanto a transmisión y acumulación de conocimiento se refiere, que permitan denominarla como una “Organización inteligente”. En este sentido, se adelanta un proyecto para el manejo de la documentación en el entorno electrónico.

Para ello y teniendo en cuenta que existe un Convenio de Colciencias con la Universidad del Norte para desarrollar el proyecto “La empresa sin papeles. Desarrollo y validación de nuevas tecnologías informáticas de gestión documental para la mejora y digitalización de procesos - IBERODOC”, se realizó un convenio con la mencionada Universidad para la implantación del mismo.

El proyecto de IBERODOC propende por la implementación del software ABOX DOCUMENT, el cual es un gestor documental 100% tecnología web, que permite gestionar cualquier tipo de archivo electrónico, se integra con Office y con el correo electrónico. En general, facilita la producción y administración de documentos electrónicos, cumple tanto con la normatividad colombiana en Gestión Documental y Archivo, como con la normatividad internacional, en especial ISAD(G), hoy homologada en Colombia como la norma NTC-4095 Norma General para la Descripción Archivística.

Finalmente, en concordancia con las políticas empresariales, durante el 2011, se renovaron las licencias de uso y se verificó la legalidad del software utilizado en los equipos de la Empresa. De esta manera, se cumplió a cabalidad con las normas vigentes sobre propiedad intelectual y derechos de autor. Así mismo, y conscientes de la enorme responsabilidad que se tiene con el medio ambiente, los cartuchos utilizados en las impresoras se entregaron al fabricante, que cuenta con un programa postconsumo de recolección. Igualmente, se acordó con DELL la recolección de las baterías en desuso de los computadores portátiles, y se donaron los equipos reemplazados a computadores para educar.

Los principales retos para el 2012 de la tecnología de la información y gestión documental, son:

- Realizar el diagnóstico y elaboración de los planes estratégicos de TI. El objetivo es definir la arquitectura de tecnología de información requerida por el grupo y la elaboración del PETI a partir del 2012, mediante prospectiva tecnológica.

La Prospectiva Tecnológica consiste en la identificación de nuevas tendencias, tecnologías innovadoras y fuerzas alternativas que puedan surgir de la combinación de factores. Por lo tanto, se ofrece una combinación de pensamiento creativo, visiones expertas y escenarios alternativos que contribuyen a la planificación estratégica.

Este diagnóstico permitirá:

1. La profundización en el conocimiento de tendencias, alternativas tecnológicas y su priorización.
2. La preparación de la Empresa en el ámbito del cambio y crecimiento organizacional.
3. El suministro de información relevante, comprensible y a tiempo, respecto al entorno competitivo y aplicable al área de TI de las empresas.
4. La definición de la arquitectura de tecnología de información, requerida por el Grupo y la elaboración del PETI.
 - Implantar la telefonía IP en la nueva sede de Pasto.
 - Implantar el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI). El objetivo es diseñar e iniciar la implantación de este sistema, garantizando la confidencialidad (la información es accedida solamente por quienes están autorizados), la integridad (protección de la exactitud y estado completo de la información y métodos de procesamiento) y la disponibilidad (los usuarios autorizados tienen acceso a la información cuando lo requieren) de la información.
 - Computación en la nube. El objetivo es optar por servicios de computación en la nube, como parte de la innovación en el área de tecnología. Por esta razón, se continuará con la implantación de correo en la nube y se avanzará en la contratación de otros servicios de computación en la nube, como herramientas para la gestión del desempeño, el Sistema de Gestión Integrado (SGI), el

licenciamiento por demanda y las demás que puedan surgir del día a día de la operación de la empresa.

- Desarrollo del sistema integrado de gestión documental y archivo en el entorno electrónico. El objetivo es implantar este sistema y reemplazar, en el mediano plazo, la gestión documental tradicional, por una gestión electrónica de documentos, que permita la celeridad y efectividad en la toma de decisiones para los colaboradores de EEB.

Gestión de Recursos físicos: Principales Logros, Oportunidades de Mejora y Retos 2012

Cumpliendo con los retos establecidos para el 2011, se culminó con el proyecto de la nueva sede corporativa. La sede de la Calle 73 en Bogotá, se adecuó bajo el concepto de unas oficinas generadoras de espacios abiertos, con mucha luminosidad natural, refrescantes y de fácil limpieza.

Para el control de la iluminación natural y las condiciones de temperatura se instalaron cortinas con el sistema “solar screen”. En su sede corporativa, EEB fue pionera en la utilización de tecnologías amigables con el medio ambiente, especialmente en lo relacionado con el ahorro de energía, que contribuye a la sostenibilidad del planeta, mediante el uso de iluminación LED.

Este sistema, además de no contener elementos contaminantes del ambiente, no produce calor ni ruido en su funcionamiento y ha venido generando ahorros significativos en el valor del cobro de consumo de energía. Elementos como los pisos en porcelanato y el cielorraso en plafones metálicos modulares microperforados, facilitan el mantenimiento, y evitan la presencia de ácaros y la acumulación de polvo en las zonas de trabajo.

Adicionalmente, se instaló una torre central de enfriamiento con unidades paquete por cada piso. Esto ha permitido el mantenimiento de un ambiente saludable y una temperatura regulada de acuerdo con el clima, facilitando el desarrollo



de las actividades de los colaboradores de una manera agradable.

Dentro del proceso de adecuación, se cambió todo el sistema eléctrico de los pisos, acogiéndose a la reglamentación que rige para las instalaciones eléctricas (Retie), complementada con módulos programables de encendido y apagado por pisos, para mayor control y ahorro de energía. De igual manera se instaló una UPS central respaldada por la planta eléctrica de emergencia del edificio. En relación con los aspectos prediales, durante el 2011, se pueden destacar lo siguiente:

- Administración de los bienes inmuebles de propiedad de EEB.
- Venta de inmuebles inproductivos.
- Saneamiento predial.

Como retos planteados para el 2012, se destacan los siguientes:

- El reforzamiento estructural de la bodega de la empresa ubicada en Pitalito (Huila)
- La instalación de bombillería LED en otras sedes de la empresa
- La continuidad de la administración y saneamiento de predios
- Administración y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles
- Baja de bienes muebles
- La administración de servidumbres de líneas de transmisión de energía eléctrica

Salud y Seguridad Ocupacional

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad Ocupacional

Dentro del programa de Salud Ocupacional del 2011, se destacan acciones importantes como la actualización de matrices tanto de identificación de peligros y valoración de riesgos como de requisitos legales y otros, aplicables a las actividades de la Empresa, lo mismo que los planes de emergencias existentes en todas las sedes.

Igualmente, se realizaron ciclos de capacitación de brigadas de emergencia, de grupos de apoyo y de contratistas internos en temas de seguridad industrial, primeros auxilios, evacuación, extinción de incendios y reglas de

seguridad en las distintas instalaciones de la empresa. Así mismo, se efectuaron al grupo de Ingenieros de la Vicepresidencia de Transmisión tres jornadas de capacitación, de cuatro horas cada una, sobre riesgo eléctrico según Resolución 1348 del 2009 del Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se adopta el reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en los procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico.

Como parte del programa en el área de higiene industrial para comprobar y garantizar unas condiciones óptimas de las dependencias y puestos de trabajo, se realizaron mediciones ambientales de iluminación, ruido y temperatura, revisión ergonómica de los mismos. Adicionalmente, se realizaron correcciones inmediatas y capacitación a los colaboradores, como actividades lúdicas para la ergonomía, tales como: ruleta ergonómica, cazadores de riesgo, paso mortal y golosa, teniendo la participación activa de todos los colaboradores.

Como parte del área de medicina del trabajo incluida en el programa, se realizaron exámenes médicos ocupacionales, incluyendo de laboratorio, a todos los trabajadores de la Empresa con contrato a término indefinido a agosto 31 de 2011 a partir del profesiograma de EEB, lo mismo que el estudio y diagnóstico del riesgo psicosocial, dándose inicio a la intervención (implementación de acciones) acorde a los diagnósticos realizados y como complemento se instaló el programa de pausas activas de la ARP SURA en todos los computadores de los trabajadores de la Empresa.

En el área de seguridad industrial del programa, se llevaron a cabo inspecciones de seguridad programadas en las diferentes sedes, almacenes, archivos y subestaciones eléctricas de la Empresa. Así mismo, se dictó el curso de recertificación para trabajo en alturas con la participación de 18 colaboradores (ingenieros y técnicos) de la Vicepresidencia de Transmisión con la empresa PC asesorías especialista en el tema y debidamente homologada por el SENA.

También se programaron y realizaron

simulacros de evacuación en las sedes de la calle 73, calle 61 y Pitalito y como complemento de este subprograma se adquirió y suministró la dotación y elementos de protección personal (EPP) a los colaboradores que lo requieren, según el cargo y labor que desempeñan.

Estándares de Contratación en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

Dentro del proceso de contratación, todos los proveedores llevan a cabo su registro en la Empresa, para lo cual se realiza un primer reconocimiento y evaluación de su gestión en seguridad y salud ocupacional. Posteriormente, dentro de la evaluación de la oferta técnica, se verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Empresa acorde con el bien y/o servicio a suministrar, y se lleva a cabo el contrato con el proveedor que obtuvo la mejor oferta. En dicho contrato quedan establecidos los requisitos contractuales a cumplir en material de seguridad y salud ocupacional, los cuales son exigidos por los interventores y/o supervisores designados, quienes realizan las evaluaciones de desempeño del proveedor en lo correspondiente a la calidad del bien y/o servicio suministrado, ambiental y a la seguridad y salud ocupacional.

Trabajo Seguro, Conveniente e Higiénico

Los colaboradores cuentan con puestos de trabajo limpios, seguros y confortables, los cuales cumplen con los diseños ergonómicos y con el ambiente laboral (iluminación, ruido, temperatura, aire) necesario para desempeñar su labor.

En cuanto a los colaboradores que por su cargo y labor desempeñada requieren dotación, elementos de protección personal (EPP) y entrenamiento para desempeñar de manera segura sus actividades, se les proporciona oportunamente. Cabe resaltar, el suministro de dotación y elementos de protección tales como: casco, botas dieléctricas, gafas de protección, botas de caucho de caña alta, camiseta de algodón de manga larga, camisa de manga larga, chaqueta térmica, impermeable, pantalón de jean, necesarios para el desarrollo de su trabajo. Igualmente, para los que desempeñan labores de

supervisión y trabajo en alturas se les capacita para obtener su certificación anual y se les dota del respectivo kit para trabajo en alturas.

Indicadores SISO

Porcentaje de personal capacitado en temas relacionados con seguridad industrial y salud ocupacional.

Personal EEB capacitado en:	% 2010	% 2011
Riesgo eléctrico, trabajo en alturas	80%	100 % ingenieros de líneas y subestaciones de la Vicepresidencia de Transmisión
Simulacros de evacuación realizados en cada sede	100% de los brigadistas EEB	100 % personal de EEB
Capacitación brigadas de emergencia	100% de los brigadistas EEB	100% de los brigadistas EEB
Colaboradores EEB capacitados en temas relacionados con seguridad y salud ocupacional	80%	100 % personal EEB

Dentro del mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud ocupacional, durante el 2011 se reformuló la medición de los índices de frecuencia y severidad para accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y el índice de lesiones incapacitantes, con el fin de garantizar una medición ajustada al tamaño y negocio de la Empresa y poder comparar los índices con las empresas del sector.

Indicador	2010	2011
Enfermedad profesional	0	0
Muertes por accidente de trabajo	0	0
Índice de accidentalidad en Contratistas	0	No se realiza la medición. Está en evaluación por el Copaso.
Índice de frecuencia para accidentes de trabajo		4.4
Índice de severidad para accidentes de trabajo		0.077
Índice de lesiones incapacitantes		17.6
Índice de frecuencia para enfermedad común		179.7
Índice de severidad para enfermedad común		1386.6



Tasa de ausentismo:

	2008	2009	2010	2011
Días perdidos por colaborador	5,55	10,58	3,75	3,5
Días trabajados	243	246	246	247
Tasa de ausentismo (%)	0.023 2,3%	0.043 4.3%	0.015 1,5%	0,014 1.4 %

Oportunidades de Mejora

Dentro de las oportunidades de mejora se resaltan:

- Mejorar la inducción en seguridad y salud ocupacional a personal nuevo, a través de la implementación de nuevas audiovisuales.
- Capacitar al nuevo personal de la Vicepresidencia de Transmisión en trabajo en alturas y su permanente actualización.
- Implementar las acciones necesarias para el control y/o prevención de riesgos, especialmente los ergonómicos y cardiovasculares, establecidos en los exámenes médicos ocupacionales, y psicosociales, e identificados en el diagnóstico realizado.

RETOS 2012

Como retos para el 2012, se tienen los siguientes:

- Implementar acciones encaminadas a disminuir y prevenir en lo posible accidentes de trabajo.
- Fortalecer la formación de los brigadistas de las diferentes sedes de la empresa, para la prevención y atención de emergencias.
- Incluir en las solicitudes de oferta para los contratos de obra y prestación de servicios, una cláusula de cumplimiento en seguridad y salud ocupacional calificable, con ponderación relevante para la adjudicación.
- Implementar el Plan Interinstitucional de Respuesta de Emergencias (PIRE), aprobado por el Fondo de Prevención y Atención de Emergencias (FOPAE).

Gestión del Recurso Humano

Política de Colaboradores

Alineada con la Política Macro de Responsabilidad Corporativa, la Política de Colaboradores para el Grupo Energía de Bogotá ofrece un marco de referencia con principios que orientan el cumplimiento de nuestro compromiso con el desarrollo humano y organizacional para ser reconocidos por nuestros colaboradores como un excelente lugar para trabajar.

Es nuestro deber actuar de acuerdo con nuestros valores corporativos donde quiera que el Grupo Energía de Bogotá tenga presencia o impacto. Con esta motivación, el Grupo Energía de Bogotá declara su compromiso para estimular la satisfacción de sus colaboradores mediante un entorno de trabajo sano, donde el desarrollo humano, el respeto, la confianza y el liderazgo faciliten la construcción de escenarios participativos.

Cultura Orientada a los Resultados a través de Nuestra Gente

La Empresa se ha esforzado en ser reconocida como un modelo de excelencia, mediante la interpretación y alineación las necesidades estratégicas del negocio y sus colaboradores, con el fin de generar soluciones que estimulen satisfacción y prosperidad colectiva.

Para consolidar lo anterior, durante el 2011, el fortalecimiento del talento humano tuvo un avance en los proyectos de formación, así como un mejoramiento enmarcado en nuevos proyectos. A través de estos, se logró posicionar al área de Gestión Humana como la “mejor área de innovación”.

El Mejor Lugar para Trabajar

EEB ha desarrollado dentro de su modelo de liderazgo diferentes alternativas, estrategias y programas para fortalecer su cultura organizacional. Esta se encuentra basada en procesos participativos, que redundan en el bienestar y desarrollo profesional de sus



trabajadores, y que busca que la Empresa se convierta en uno de los mejores lugares para trabajar de Colombia.

Igualmente, la Empresa, en su propósito de aplicar las mejores prácticas, realiza mediciones anuales de ambiente laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos en la última medición, efectuada durante el 2011, se determinarán durante el primer trimestre de 2012, las acciones necesarias para el mejoramiento del ambiente organizacional.

Liderazgo Corporativo

- *Desarrollo Humano y Organizacional*

En el 2011, se desarrolló el Modelo de Liderazgo Corporativo, con el fin de facilitar la evolución y efectividad de nuestra cultura organizacional. Así mismo, éste debe estar alineado con la estrategia corporativa y debe orientar el Desarrollo Humano de nuestros colaboradores.

El Modelo de Liderazgo promueve la idea de alcanzar una identidad cultural con comportamientos deseables en su talento humano. Este Modelo se encuentra trazado para un periodo de hasta cinco años, según se valide su dinámica y se realice el ajuste efectivo a los retos de la Empresa, previamente definidos en el Plan Estratégico Corporativo (PEC).

- *Gestión del Desempeño*

Como parte del desarrollo del Modelo de Liderazgo, se alineó la contribución de los colaboradores de la Empresa al Plan Estratégico Corporativo (PEC), por medio de la concertación de planes individuales de desempeño. A través de estos, se definieron objetivos retadores orientados al logro del PEC, y a la promoción de una cultura de excelencia. En el 2011, el 100% de los colaboradores de la Empresa contaron con objetivos de desempeño.

- *Gestión de conocimiento y aprendizaje*

organizacional

Dentro del Procedimiento “Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional”, se llevó a cabo el levantamiento del Mapa de Conocimientos para cada Vicepresidencia, Dirección y Secretaría General de la Empresa, con el propósito de identificar los conocimientos requeridos, deseables, críticos y en riesgo para el negocio. Es de resaltar que la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional es un ciclo que se desarrolló en el 2011 a través de las siguientes fases:

- Fase 1 “Levantamiento de Mapa de Conocimientos”.
- Fase 2 “Definición de Programas de Tutorías”.
- Fase 3 “Identificación de necesidades de capacitación”.
- Fase 4 “Diseño, implementación y seguimiento del Programa de Capacitación”.

Cultura y Clima organizacional

- Plan de Fortalecimiento – Great Place to Work. Indicadores de medición y acciones implementadas para mejorar el Clima Organizacional.

Durante 2011, con base en los hallazgos de la encuesta de Ambiente Laboral 2010, y la validación en los grupos focales, se realizó el acompañamiento de “gestores humanos” con cada una de las áreas, para establecer prioridades y planes de acción. La idea central es que estos permitan materializar las oportunidades de mejora que sean identificadas.

Los Gestores Humanos son actores relevantes y socios estratégicos del negocio, que apoyan a cada una de las áreas de la Empresa, en las funciones relacionadas con los servicios del área de Gestión Humana. Dentro de las actividades realizadas por los Gestores están :

- Taller de diálogos para la construcción de confianza
- Levantamiento de diagnóstico y necesidades de capacitación



- Acompañamiento en diferentes actividades de las áreas
- Apoyo en solicitudes de servicios de las áreas
- Acompañamiento en los talleres de educación experiencial

La medición de Ambiente Laboral 2011, se llevó a cabo en octubre, con una participación del 96.6% de colaboradores de EEB. Se obtuvo una calificación que superó la meta propuesta para 2011, con un 127.8% de cumplimiento con respecto al objetivo establecido en la valoración precedente, quedando en un nivel del 72.6 %, alcanzando el nivel “Muy satisfactorio”.

En concordancia con su objetivo estratégico de fortalecimiento de cultura organizacional, la Vicepresidencia Administrativa realizó, durante el 2011, una consultoría de innovación cultural en busca del mejoramiento conjunto de sus colaboradores, fortaleciéndola a través del descubrimiento de las principales causas subconscientes de emocionalidad de éstos, para implementar una estrategia de activación y lograr mayor proactividad y trabajo sinérgico entre las diferentes áreas.

El desarrollo de la consultoría se realizó en tres fases de información, análisis, entrevistas, revisión conjunta de recomendaciones y talleres de coaching durante 6 meses. Finalmente se obtuvo el Código Cultural de la Empresa, que permitirá la generación de una metodología para obtener la optimización de la cultura organizacional.

Súper Bien



En el 2011, y como uno de sus objetivos estratégicos, la Vicepresidencia Administrativa, a través de la Gerencia de Gestión Humana, desarrolló iniciativas que permitieran lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar de sus colaboradores.

Con este objetivo, se inició el proceso para obtener la certificación en Work & Life Balance, otorgada en Colombia, a través de Human Balance Resources (HBS) y del European Institute of Social Capital, especialistas en sistemas sociales empresariales.

Este programa ofrece un abanico de posibilidades para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar o personal. Dentro de este proceso, EEB implementó las siguientes 7 categorías, en las cuales se desarrollan actividades soportadas por el Programa de Bienestar:

- Horario y organización laboral

RENACIMIENTO

Para que puedas cuidar a Tu bebé en sus primeros días de vida EEB prolonga tu licencia de maternidad:

- 1. Mujeres:** 1 semana de trabajo en casa después del tiempo de la licencia
- 2. Hombres:** Semana Mixta: 50% desde su casa y 50% en la oficina.

ZONA V.I.P.

Esta zona será creada para relajar nuestras jornadas de trabajo cuando más lo necesites..

Disfruta de sesiones de Masoterapia y desestrésate en el WII

CERO ESTRÉS


Conciliar tus hobbies, dedicar tiempo a tu familia y lidiar con el tráfico será más fácil si "configuramos" nuestros horarios de trabajo sobre un compromiso de disciplina, eficiencia, responsabilidad y confianza.

Es Tu responsabilidad gestionar el tiempo para trabajar mejor durante las mismas horas semanales.

- **Mini-viernes:** L-J 7:30a.m. - 6p.m.; V 7:30a.m. - 1:30p.m.



- Políticas de comunicación e información interna



MEJORES PRÁCTICAS

Comunicamos en forma inteligente facilita una adecuada gestión del tiempo durante nuestras jornadas de trabajo, para hacerlas más productivas.


Utiliza las Guías de Correo Amigable y Reuniones Productivas para lograrlo!!!



ENTÉRATE

Medio de Comunicación corporativo que nos permite mantenernos informados en forma oportuna.

Comunicación abierta y sin límites !!!!!



PÍLDORAS DE BALANCE

Dosis diarias de consejos que te ayudarán a mejorar tu balance y bienestar.


- Desarrollo de personal



IDÉALO


A través de la RED SOCIAL CORPORATIVA "Súper Bien", tus iniciativas tendrán su propio espacio.

SIMPLEMENTE, IDEALO!!!



@PREND-E


Ahora cuentas con una comunidad virtual que te ayudará a gestionar tu conocimiento en torno al Balance Vida-Trabajo.



EXCELENCIA


Reconocemos públicamente a quienes se destacan por su desarrollo y contribución ante toda la empresa como Modelos de Liderazgo y Excelencia.

- Beneficios económicos



MI CASA

Préstamos de vivienda con condiciones favorables que te permitirá hacer realidad el sueño de tener casa propia.



MÉRITO

Cumple tus objetivos de desempeño. EEB Premia tus logros



CLIENTE PREFERENCIAL

Porque para EEB eres lo más importante.

Con tu Carné podrás disfrutar de exclusivos beneficios, tarifas especiales, descuentos y convenios.

- Sistema de medición y control
- Iniciativa propia

ÉRASE UNA VEZ

Libro digital publicado con los ganadores de un concurso de cuento entre familiares y empleados; un aporte para estimular la lectura y la cultura, la creatividad y la imaginación.

- Servicios para las familias

ESCUELA DE BALANCE

El balance es un estilo de vida, que puede aprenderse y debe compartirse con nuestras familias.

1. Cursos de crecimiento personal; manejo del tiempo, manejo del estrés, cocina.
2. Actividades con nuestras familias (rutas del arte, caminatas ecológicas, etc.)

En el 2011, y como uno de sus objetivos estratégicos, la Vicepresidencia Administrativa, a través de la Gerencia de Gestión Humana, desarrolló iniciativas que permitieran lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar de sus colaboradores.

Con este objetivo, se inició el proceso para obtener la certificación en Work & Life Balance, otorgada en Colombia, a través de Human Balance Resources (HBS) y del European Institute of Social Capital, especialistas en sistemas sociales empresariales.

ORIENTACIÓN

Sabemos que en tu Familia existen intereses académicos, profesionales y empresariales. A través de esta iniciativa ofrecemos talleres (Ej. diseño de hoja de vida, manejo entrevista laboral, emprendimiento, presupuesto etc...).

Este programa ofrece un abanico de posibilidades para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar o personal. Dentro de este proceso, EEB implementó las siguientes 7 categorías, en las cuales se desarrollan actividades soportadas por el Programa de Bienestar:

PROTECCIÓN

En caso de algún evento desafortunado, tu familia no está desprotegida.

- Seguro de Vida
- Póliza exequial

- Horario y organización laboral
- Políticas de comunicación e información interna
- Desarrollo de personal
- Beneficios económicos
- Servicios para las familias
- Sistema de medición y control
- Iniciativa propia

Dentro de estas actividades, se resalta el “Premio Corporativo de Reconocimiento a la Excelencia” a los trabajadores destacados como:

- Líder Estratégico
- Líder Mentor
- Líder Colaborador
- Orgullo y Trayectoria

Y a las áreas destacadas por:

- Mejor área de negocio
- Mejor área de servicio
- Mejoramiento e innovación

Estos reconocimientos fueron entregados en octubre de 2011.



En noviembre de 2011, el European Institute Social Capital (EISC), realizó la auditoria a la implementación del Programa Súper Bien, cuyo resultado fue la obtención del Certificado Básico de "Work & Life Balance". Por medio de ésta, se resaltó la labor ejemplar realizada por los colaboradores de la Empresa, y se contribuyó al ejercicio de liderazgo en el desarrollo del capital social del país. Lo anterior, convirtió a EEB en una de las primeras empresas en Colombia al acceder a dicha certificación.

Lanzamiento 2011 - Programa Súper Bien



- Bienestar

Para EEB, el ambiente de trabajo y el apoyo para mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y de sus familias, hacen parte fundamental de su Política Macro de Responsabilidad Corporativa. En virtud de esto, el Programa de Bienestar realizado en 2011, y conformado por programas deportivos, celebraciones institucionales y actividades para la utilización del tiempo libre, buscó el acercamiento entre los trabajadores, sus familias, la Empresa y su administración. Este programa contribuyó a la promoción, educación y prevención de la salud, y a la prevención de riesgos físicos y psicológicos. El programa de Bienestar está orientado a:

- Responder a las necesidades de los colaboradores, de una manera organizada y continua.
- Generar acercamiento e integración entre los colaboradores, sus familias y la Empresa y fortalecer así el clima organizacional.
- Promover y educar en prevención de la salud, riesgos físicos y psicológicos.

Dentro de las actividades desarrolladas en 2011, se destacaron:

- Caminatas ecológicas
- Rutas del arte
- Cursos de yoga
- Programa de natación
- Cursos de cocina
- Torneo de bolos
- Rappel
- Aniversario EEB
- Fiesta de los niños
- Novenas navideñas





Reflexión de los Principios Laborales del Pacto Global para la Empresa

Alineada con la Política Macro de Responsabilidad Corporativa, la Política de Colaboradores para

el Grupo Energía de Bogotá, ofrece un marco de referencia, conformado por principios que orientan el cumplimiento de nuestro compromiso con el desarrollo humano y organizacional. Con lo anterior, se busca ser reconocidos por nuestros colaboradores, como un excelente lugar para trabajar. Así mismo, estamos convencidos que es nuestro deber actuar de acuerdo con nuestros valores fundamentales, donde quiera que el Grupo Energía de Bogotá tenga presencia o impacto. Con esta motivación, el Grupo Energía de Bogotá ha venido declarando su compromiso para estimular la satisfacción de sus colaboradores, mediante un entorno de trabajo sano, donde el desarrollo humano, el respeto, la confianza y el liderazgo responsable, faciliten la construcción de escenarios participativos.

- **Principio 3:**

Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El Grupo Energía de Bogotá, en el marco de la Política Macro de Responsabilidad Corporativa y de la Política de Colaboradores, declara cumplir con todos los principios universales y los requisitos legales para asuntos laborales, en todos aquellos lugares en donde opere.

En ese sentido, EEB realizó durante el 2011, a través de la Vicepresidencia Administrativa, un acercamiento con Sintraelec, organización que representa los intereses de los colaboradores sindicalizados, logrando un acuerdo que permitió actualizar los beneficios convencionales de conformidad con las normas legales vigentes.

- **Principio 4:**

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

EEB acoge la Política Macro de Responsabilidad Corporativa del Grupo, que apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales que en materia laboral, individual y colectiva, aplican para cada lugar donde se opera.

Así mismo, respetamos todos los principios universales, que en materia de desarrollo humano para el trabajo, han sido establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Global de las Naciones Unidas.

- **Principio 5:**
Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El Grupo se adhiere a este principio de erradicación del trabajo infantil, mediante procesos eficientes, integrales y estratégicos, alineados con las mejores prácticas donde el capital humano es su mayor fortaleza, sin permitir la vinculación infantil.

Ante ello, EEB no contrata personal menor de edad y hace extensible este principio a sus proveedores, para lo cual en el 2011 se incluyó, dentro de los contratos con los mismos, la siguiente cláusula que hace expresa esta prohibición:

“...En aplicación de la circular 001 del 21 de enero de 2011, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., EL CONTRATISTA y/o sus SUB-

CONTRATISTAS, en desarrollo del presente contrato, se comprometen a no contratar menores de edad, en cumplimiento de los pactos, convenios y convenciones internacionales ratificados por Colombia, según lo establece la Constitución Política de 1991 y demás normas vigentes sobre la materia, en especial aquellas que consagran los derechos de los niños...”

- **Principio 6:**
Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

El Grupo Energía de Bogotá se ha comprometido a tratar a cada una de las personas conforme a los valores corporativos, dentro de los cuales se contemplan, el respeto, la justicia, la integridad y la transparencia. Lo anterior es llevado a cabo desde el proceso mismo de selección, contratación y desempeño de los colaboradores, y durante su permanencia en la Empresa, siempre en igualdad de condiciones.

Indicadores: Planta de Personal

Distribución por tipo de contrato

	2010			2011		
	Indefinido	Fijo	No. Personas	Indefinido	Fijo	No. Personas
Convencionados Antiguos	21	0	21	19	0	19
Convencionados Nuevos	18	4	22	23	2	25
Salario Integral	98	2	100	105	4	109
Sena y Practicantes	0	12	12	0	12	12
Total	137	18	155	147	18	165

No. de Colaboradores y Edad Promedio.

	2010		2011	
	No.	Edad Promedio	No.	Edad Promedio
Total Hombres	84	42,31	93	41,30
Total Mujeres	71	38,93	72	38,92



Niveles de Cargo por Género.

Cargo	2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Practicante Universitario	4	5	2	5
Aprendiz del Sena	0	4	3	2
Conductor de Vehículo Liviano	2	0	2	0
Auxiliar	5	0	5	1
Inspector de Obras	4	0	4	0
Técnico	2	0	3	0
Profesional I	1	4	3	3
Profesional II	3	4	3	4
Profesional III	1	0	1	0
Asesor I	36	17	36	19
Asesor II	5	13	9	14
Asesor III	2	1	2	1
Asesor de Seguridad	1	0	1	0
Jefe	8	2	9	2
Gerente	4	2	5	2
Director	2	1	1	2
Secretaria I	0	8	0	8
Secretaria Ejecutiva	0	5	0	4
Secretario General	1	0	1	0
Servicio Cafetería	0	2	0	2
Técnico Contable	0	1	0	1
Vicepresidente	3	1	3	1
Presidente	0	1	0	1
Total	84	71	93	72

Ingresos y Retiros

	2010			2011		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingresos	18	18	36	23	20	43
Retiros	20	9	29	14	19	33



Otros indicadores de prácticas laborales

Asunto	Indicadores de gestión/ desempeño 2010	Indicadores de gestión/desempeño 2011
No discriminación / diversidad (Convención OIT No. 11)	Total fuerza laboral femenina (%): 42,34 % Mujeres en posiciones gerenciales (% del total de la fuerza laboral gerencial): 22,22 %	Total fuerza laboral femenina (%):43,64 % Mujeres en posiciones gerenciales (% del total de la fuerza laboral gerencial): 30,73% Desglose de la fuerza laboral basada en minorías, cultura o similares: Se contrató como aprendiz Sena a un integrante de la comunidad indígena del Vaupés.
Igual remuneración femenina/masculina (Convención OIT No. 100)	Nivel ejecutivo: Promedio salario femenino: \$25'931.001 Promedio salario masculino: \$23'116.773 Nivel gerencial: Promedio salario femenino: \$16'074.358 Promedio salario masculino: \$15'286.333 Nivel no gerencial: Promedio salario femenino: \$5'309.953 Promedio salario masculino: \$6'121.025	Nivel ejecutivo: Promedio salario femenino: \$24'426.646 Promedio salario masculino: \$23'757.358 Nivel gerencial: Promedio salario femenino: \$15'617.580 Promedio salario masculino: \$14'945.918 Nivel no gerencial: Promedio salario femenino: \$4'754.904 Promedio salario masculino: \$5'485.424
Libertad de Asociación (Convención OIT No. 87; No. 98)	- Colaboradores representados por un sindicato independiente o cubiertos por acuerdos de negociación colectiva (%): 27%	Colaboradores representados por un sindicato independiente o cubiertos por acuerdos de negociación colectiva (%): 26.06% Número de consultas, negociaciones con sindicatos sobre cambios organizacionales (e.j. restructuración, tercerización): No se realizaron durante el 2011.
Despidos (basados en la Guía A de la OIT sobre Desplazamiento de Trabajadores).	Número de colaboradores despedidos en el último año fiscal: 2	Número de colaboradores despedidos en el último año fiscal: 0 Número de consultas, NEGOCIACIONES con colaboradores sobre cambios organizacionales (e.j. restructuración, tercerización): No se realizaron consultas en 2011.



Total horas de capacitación por año

Año	Total horas
2007	6 939
2008	7 630
2009	7 850
2010	7 141
2011	11.000

Consultas Regulares a los Grupos de Interés en el Área Laboral

Se llevaron a cabo durante el 2011, reuniones del Comité de Relaciones Laborales, conformado por representantes de la Empresa, de los colaboradores y del sindicato, para tratar temas de interés de las partes. Ver más en la sección “Diálogos con nuestros Grupos de Interés”.

Mecanismos de Reclamo, Canales de Comunicación y otros Procedimientos para Informar Inquietudes o Solicitar Asesoramiento por parte de los Colaboradores

En EEB se respeta y valora a cada uno de los colaboradores. Con base en lo anterior, gestiona y facilita la generación de escenarios que estimulen el diálogo entre los colaboradores, ayudando al desarrollo de una cultura inclusiva y participativa, orientada por la confianza, y por la apertura a la diversidad y el cambio.

Como canal de comunicación, entre los colaboradores y el área de gestión humana, se asignó durante el 2011, un gestor humano por área con el fin de facilitar la comunicación.

Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

EEB realizó un acercamiento con Sintraelecol, quien representa los intereses de los 29 colaboradores afiliados a dicho sindicato, el cual permitió actualizar los beneficios adquiridos. La

Convención Colectiva de Trabajo vigente cuenta con la participación de 43 colaboradores.

De igual forma en el 2011, la Empresa atendió, por disposición del entonces Ministerio de la Protección Social, el pliego de peticiones presentado por la Asociación de Ingenieros de la Empresa de Energía de Bogotá (ASIEB).

Seguimiento a los Retos Planteados en el 2011

En el 2011, se realizaron 75 eventos de formación para un total de 11.000 horas de capacitación y 77,46 horas de capacitación por persona. El 100% de los colaboradores de la Empresa han participado en al menos un curso de formación.

Por otra parte, representantes de las diferentes áreas de la Empresa, participaron en entrenamientos técnicos y estratégicos, relevantes para el desarrollo de nuevas tecnologías y actualizaciones en el negocio.

En cuanto a la implementación de herramientas tecnológicas que soporten el desarrollo y seguimiento de los sistemas de gestión del talento humano, en ambientes confortables para todos los usuarios finales, durante el 2011 EEB realizó una evaluación de la solución “Success Factors”, presentada por la empresa Avanxo, para determinar la viabilidad de su implementación en el 2012.

Oportunidades de Mejora

Dentro de las oportunidades de mejora, se tienen:

- Consolidar el grupo de gestores humanos como socios estratégicos en las áreas, dentro del proceso de gestión humana alineado con la estrategia de la Empresa.
- Implementar herramientas tecnológicas que soporten el desarrollo y seguimiento de los sistemas de gestión del talento humano.

» RETOS 2012

Los principales retos de la Gerencia de Gestión Humana son los siguientes:

- Contar con un talento humano para fortalecer el crecimiento, dando continuidad al Modelo de Liderazgo Corporativo, por medio del desarrollo de competencias por nivel de contribución y un adecuado seguimiento a los planes individuales.
- Sostener el posicionamiento del área de Gestión Humana como socio estratégico del negocio, a través de los “Gestores Humanos” como asesores y facilitadores de iniciativas de bienestar, cambio cultural y clima laboral.
- Definir estrategias de innovación para continuar apoyando los retos a los cuales se enfrenta la organización.
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional a través de planes de acción organizacionales y por áreas, orientados para superar el índice de ambiente laboral.
- Consolidar el Programa Súper Bien, para mantener la certificación básica “Work & Life Balance”, la cual es la base para la consecución de la certificación definitiva.
- Realizar el plan de mentores para cargos críticos, que conlleven a la gestión del conocimiento.

Principales Logros – Grupo de Interés Colaboradores

Durante el 2011, la Vicepresidencia Administrativa, comprometida con el mejoramiento continuo de sus procesos, generó proyectos innovadores alineados a la estrategia corporativa de la Empresa, y a su iniciativa de implementación de prácticas de clase mundial. Lo anterior, redundó en el mejoramiento del ambiente laboral, el desarrollo de las competencias y en el fortalecimiento de las habilidades de sus colaboradores, propiciando un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Dentro de estas, se pueden destacar las siguientes:

- Integración de contratos de tecnología e información, a través de outsourcing.
- Implementación del Modelo de Liderazgo Corporativo y del Programa de Desarrollo de Competencias.
- Institucionalización de los premios corporativos de Reconocimiento a la Excelencia.
- Adecuación de la sede de la Calle 73, con estándares de calidad, seguridad y salud ocupacional y ambiental para el personal propio, contratista y visitante, e integración de las oficinas administrativas de la Vicepresidencia de Transmisión y de la Fundación Grupo Energía de Bogotá, en dicha sede.
- Implementación y certificación básica “Work & Life Balance”, al programa Súper Bien, otorgada por el European Institute Social Capital (EISC).
- Modernización y actualización de las plataformas de comunicaciones de voz por Telefonía sobre “IP”, en las sedes de Bogotá y Pitalito.
- Creación de los gestores humanos como socios estratégicos.
- Desarrollo, unificación y administración del programa de seguros, compuesto por 13 pólizas para garantizar la protección de los colaboradores, bienes e intereses de la Empresa y el control de los riesgos identificados.
- Formación y certificación a 22 auditores internos, para un total de 46 auditores formados en las normas del sistema de gestión integrado, de los cuales 5 se encuentran certificados como Auditor Líder.
- Desarrollo del Programa de Bienestar Laboral
- Proyecto de seguros CAUTIVA, que permite a EEB acceder de forma directa al mercado de reaseguro.
- Formación de 41 colaboradores en Gerencia de Proyectos PMI.
- Mejoramiento de la gestión de la caja menor, a través de la planeación y optimización del uso de la misma, reduciendo los gastos en \$22.000.000, respecto al 2010, de tal forma que se garantizara el cumplimiento de su objeto para urgencias y oportunidades.



- Certificación y recertificación de trabajo en alturas a colaboradores de la Vicepresidencia de Transmisión.
- Disminución de los períodos de vacaciones acumulados por los colaboradores, a través de un programa de vacaciones.
- Mejoramiento de las condiciones de otorgamiento de los préstamos de vivienda.
- Actualización de los beneficios convencionales.
- Recertificación del Sistema de Gestión Integrado bajo la norma nacional en calidad NTCGP 1000:2009, y las normas internacionales en calidad ISO 9001:2008, en ambiental ISO 14001:2004 y en seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007, para una vigencia de tres años.
- Implantación del correo en la nube con Microsoft, de acuerdo con las tendencias tecnológicas que se están posicionando a nivel mundial, el cual consistió, principalmente, en la migración del correo en Lotus Notes a Outlook.
- Plan de financiación para los colaboradores interesados en la compra de acciones de la Empresa.



Comunidades donde operamos



5. Comunidades donde Operamos



Fundación Grupo Energía de Bogotá



La Fundación Grupo Energía de Bogotá es un instrumento para la ejecución de las políticas, programas y proyectos sociales de las empresas del Grupo Energía de Bogotá, orientado a apoyar el desarrollo sostenible de los territorios donde existe presencia de la infraestructura de transmisión de energía y transporte de gas. Su gestión es realizada con la participación de autoridades locales, organizaciones civiles y las comunidades.

Para la realización de su objeto misional, se dispone de una organización, creada en 2009, que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades dentro de los territorios en donde operan las empresas del Grupo. La gestión de la Fundación se enmarca dentro de tres líneas de acción, las cuales se encuentran materializadas en programas productivos, ambientales y de formación humana.

Durante la vigencia 2011, los esfuerzos se encaminaron a fortalecer su proceso de gestión. El propósito principal fue el de generar opciones de desarrollo productivo en las comunidades, a través de la sostenibilidad ambiental de los territorios, y del fortalecimiento de capacidades y competencias en los diversos grupos sociales,

ubicados dentro del área de influencia de la infraestructura.

Una característica fundamental de la Fundación es la optimización de los recursos. A través de convenios de cooperación y de alianzas estratégicas con entidades gubernamentales, empresas privadas y organismos internacionales, se ha logrado un número importante de intervenciones sociales, con mayores impactos positivos y participativos, bajo el enfoque de programas y proyectos autosostenibles.

Política de Gestión Social

La Política Social del Grupo Energía de Bogotá establece los lineamientos con los que sus empresas se comprometen a orientar su gestión, en el contexto del desarrollo humano sostenible aplicado a su relación con la sociedad y las comunidades de su área de influencia. Para esto, se parte del reconocimiento de la diversidad territorial, social, cultural y normativa de los países en los que operan; de su patrimonio, de su situación socioeconómica, ambiental y política, de sus formas organizativas, y de los distintos niveles para su actuación.

El Grupo Energía de Bogotá declara su compromiso, como miembro de la comunidad de sus áreas de influencia, con el respeto a los derechos humanos, el fortalecimiento de las relaciones de vecindad y el apoyo al desarrollo de las mismas. Asimismo se compromete con el desarrollo de planes de acción efectivos tendientes a la identificación, prevención, mitigación, control y compensación de los impactos sociales generados por su infraestructura y operación.

Importancia de los Derechos Humanos en el Grupo Energía de Bogotá

El Grupo Energía de Bogotá declara su

compromiso, como miembro de la comunidad de sus áreas de influencia, con el respeto a los derechos humanos, el fortalecimiento de las relaciones de vecindad y el apoyo al desarrollo de las mismas. Así mismo, se compromete con el desarrollo de planes de acción efectivos, orientados a la identificación, prevención, mitigación, control y compensación, de los impactos sociales generados por su infraestructura y operación.

Para la Fundación Grupo Energía de Bogotá, así como para todas las empresas del Grupo, es fundamental, y sobretodo hace parte de sus valores corporativos el respeto, la promoción y protección de los derechos humanos en las actuaciones y propósitos de gestión empresarial.

La gestión de la Fundación, viene desarrollándose dentro del marco conceptual de los diferentes convenios y acuerdos suscritos por el Grupo Energía de Bogotá, como pueden ser el Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Igualmente, dentro los valores corporativos y el propósito de gestión de la misma, se encuentra incorporada la perspectiva de los derechos humanos, su promoción y respeto, reflejada dentro de todos sus ámbitos de acción.

Por esta razón, uno de los proyectos más significativos del 2011, fue la realización de un convenio con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, USAID y la ACR (Alta Consejería para la Reintegración), para consolidar una estrategia de implementación de proyectos de unidades productivas integrales, dirigidos a población desmovilizada, en proceso de reintegración a la vida civil y a la población víctima del conflicto armado. Estos proyectos se encuentran ubicados en los municipios de Acacías, Cumaral, Granada, San Martín, Restrepo y Villavicencio en el departamento del Meta, territorios donde ejercen influencia las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

Después de un proceso de identificación y orientación, participaron y concluyeron el programa 87 cabezas de familia, a través de un trabajo de identificación, formulación y ejecución de proyectos productivos, locales y comunitarios.

A través de estos, se les permitió a estas familias afectadas por la violencia y el conflicto armado, reiniciar nuevamente sus proyectos de vida, con unas fuentes de ingresos estables y autosostenibles.

Transmisión de Energía como Componente del Desarrollo de la Región

La gestión social en zonas de influencia de la infraestructura de transmisión de energía es fundamental para la Fundación. Bajo su responsabilidad se encuentra el desarrollo de programas y proyectos en tres líneas de acción, dando atención a los Planes de Manejo Ambiental de la infraestructura de transmisión, así como también a las distintas solicitudes y necesidades de las comunidades. Estos proyectos se han venido realizando a partir del modelo de alianzas estratégicas, con diversos actores institucionales y sociales, ubicados en dichas regiones.

Las Líneas de Acción de la Fundación están contempladas para estructurar programas, que atiendan los diferentes objetivos de desarrollo de las regiones, en donde haya presencia de infraestructura de las empresas del Grupo.

Estas áreas temáticas corresponden a:

- Línea Productiva
- Línea Ambiental
- Línea de Formación Humana

Plan Estratégico Corporativo (PEC) - Fundación Grupo Energía de Bogotá

En el proceso de consolidación, la Fundación ha estructurado su Plan Estratégico Corporativo - PEC, para alinear los procesos de dirección y planificación hacia el logro de sus objetivos estratégicos y operacionales. En este proceso se redefinieron la Misión, Visión y Valores de la Fundación. También, se desarrollo un trabajo de consultoría con la firma BSD para la estructuración del modelo de operación de proyectos de la Fundación Grupo Energía de Bogotá, iniciativa que busca consolidar la capacidad de ejecución de proyectos.



MISION

Somos una Fundación, sin ánimo de lucro, que contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades del área de influencia de la infraestructura de las empresas del Grupo Energía de Bogotá, mediante programas productivos, ambientales y de formación humana.

VISION

Ser una Fundación del sector energético reconocida a nivel nacional e internacional, por su contribución al desarrollo sostenible de las comunidades en el área de influencia del Grupo EEB.

Pilares Estratégicos 2011.

Una vez elaborado el Modelo de Responsabilidad Global, por parte de la Dirección de Relaciones Externas de EEB, la Fundación en virtud de fortalecer las relaciones con las comunidades donde opera la Empresa, asumió el siguiente compromiso:

“Mejorar la calidad de vida en las comunidades donde operamos y respetar su diversidad social y cultural: prevenir, mitigar y remediar los impactos generados por las operaciones de las empresas del Grupo en las áreas donde se tiene presencia directa. Asimismo fortalecer las relaciones de vecindad y la cooperación con el desarrollo humano y territorial sostenible, para la creación de valor social, económico y ambiental.”

Inversión por Programas 2011

Durante el 2011, la Fundación Grupo Energía de Bogotá participó en la ejecución de 18 nuevos proyectos, por un valor total de \$3.434.975.257, de los cuales \$1.158.125.944 (34%), fueron aportados directamente por la Fundación.

A continuación se presenta la información de la inversión realizada en 2011, para cada una de las líneas de acción.

LINEA DE ACCION	VALOR	%
PRODUCTIVA	\$ 235.105.000	20%
AMBIENTAL	\$ 187.268.620	16%
FORMACION HUMANA	\$ 508.252.324	44%
FORTALECIMIENTO DE RELACIONES DE VECINDAD	\$ 227.500.000	20%
TOTAL	\$ 1.158.125.944	100%

Es importante aclarar, que la cuarta línea registrada en el cuadro “Fortalecimiento de relaciones de vecindad” corresponde, principalmente, a los recursos asignados por la Fundación como apoyo a la atención de damnificados por la ola invernal, la cual afectó, a un importante número de municipios de la zona de influencia de las empresas del Grupo.

Programas y Proyectos 2011

PROYECTOS PRODUCTIVOS

Los programas productivos apoyan la gestión, desarrollo y fortalecimiento de proyectos productivos y negocios, que contribuyan a una mejor calidad de vida de la población del área de influencia. En el 2011, la Fundación invirtió \$235 millones de pesos en proyectos de desarrollo económico sostenible, el cual corresponde al 20% de la inversión para la vigencia. Esta inversión obtuvo contrapartidas por el orden de los \$1.061 millones, en apoyo a 5 proyectos. Algunos de estos proyectos son:

Alianza Red Unidos

En asocio con la gobernación del Tolima, el Municipio del Espinal y el Centro Provincial de Gestión Agroempresarial del Centro Oriente del Tolima CPGA - Corporación Brisas Del Magdalena, se desarrolló e implementó un proyecto piloto agro empresarial de generación de ingresos sostenibles. Este consistió en la siembra de maracuyá y estropajo, para 24 familias de escasos recursos de la “Red Unidos”, ubicadas en las veredas de San Francisco, Chicoral,



Rincón de San Francisco, la Joya, la Morena, Agua Blanca, Santa Ana, Minuto de Dios y Patio Bonito del Municipio de Espinal (Tolima).

Alianza Organización Internacional para las Migraciones



En el año 2011 se realizó un convenio con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, USAID y la ACR (Alta Consejería para la Integración), para consolidar una estrategia de implementación de proyectos de unidades productivas integrales urbanas. Estos fueron contemplados para población desmovilizada, en proceso de reintegración a la vida civil y población víctima del conflicto armado, en los municipios de Acacias, Cumaral, Granada, San Martín, Restrepo y Villavicencio, en el departamento del Meta.

Buenas Prácticas Agrícolas

El proyecto de buenas prácticas agrícolas se realizó mediante convenio con la Corporación

Colombia Internacional (CCI), con el objetivo de desarrollar los recursos financieros, técnicos y administrativos para realizar actividades de implementación de buenas prácticas agrícolas. Este proyecto fue desarrollado en las áreas rurales del Distrito Capital, zona rural de la Localidad de Ciudad Bolívar, y en los municipios de Aldana, Gualmatán y Contadero, en el departamento de Nariño.



Las actividades realizadas se focalizaron en la implementación de buenas prácticas agrícolas, y de los requerimientos normativos nacionales en materia de inocuidad, medio ambiente y aspectos sociales. Fue así, como se fortaleció el compromiso para la adopción de las buenas prácticas, con miras a lograr sistemas competitivos acordes con las exigencias de los mercados de fresa, en el caso de Ciudad Bolívar, y brócoli en el departamento de Nariño.



Todos los participantes coincidieron en asegurar que el proyecto les ha traído beneficios y ha mejorado su calidad de vida. Las mujeres contaron que, desde su vinculación al mismo, cuentan con independencia económica, gracias al ingreso que reciben por las ventas de los productos. Algunos de los beneficiarios resaltaron la cultura asociativa que se ha generado alrededor de este proyecto, considerándolo como un cambio positivo en sus vidas, ya que ven que los beneficios de trabajar de manera colectiva, son mayores que los del trabajo individual. Se destaca también la mejora de la calidad del producto facilitando el acceso a nuevos y mejores mercados.

Mejoramiento en Producción lechera

En convenio con la Asociación ASOPROVAL, se trabajó en la mejora del proceso de recolección, enfriamiento y comercialización del producto lácteo de los ganaderos de la región. Este proyecto fue implementado, mediante la utilización de un tanque de enfriamiento de leche, en la vereda de San Silvestre, del municipio de Putumayo.

El convenio contó con la participación de aproximadamente a 45 socios productores de leche, de los cuales, el 90% son población indígena de las Etnias Inga y Kamentsa, y un 10% de población campesina. Lo anterior, arrojó un promedio de 5 personas por familia beneficiadas con el mismo, en las veredas de San Silvestre, Bajo San José, La Menta, y Central de San Antonio en el municipio de San Francisco (Putumayo).

PROYECTOS AMBIENTALES

Estos proyectos buscan minimizar los impactos ambientales y sociales en nuestra sociedad, así como promover el manejo sustentable de los recursos naturales renovables, y limitar el uso de prácticas nocivas para el medio ambiente. En el 2011, la Fundación invirtió \$187 millones de pesos en proyectos ambientales, el cual corresponde al 16% de su inversión anual. Esta inversión obtuvo contrapartidas por el orden de los \$64 millones, y se realizó en apoyo a los siguientes proyectos:

Agua Energía de Vida

Los proyectos de conservación y recuperación de cuencas hídricas vienen adquiriendo una fundamental importancia en las comunidades, en la medida que el cambio climático y las alteraciones de ciclos estacionales y del clima, viene impactando negativamente sus territorios.



La necesidad de concientizar y capacitar a las comunidades en el uso y disposición racional de las fuentes hídricas, es lo que motiva a la Fundación a realizar proyectos en este aspecto.

El proyecto “Agua Energía de Vida”, tiene como propósito fundamental ordenar, regular y conservar las fuentes hídricas que surten acueductos y otros sistemas de abastecimiento de agua, dentro de los territorios por donde pasa la infraestructura de operación de las empresas del Grupo. El proyecto comprende revegetalización, reforestación, alinderación, aislamiento, señalización y programa directo con las comunidades, que incluye diagnóstico actual de los acueductos, gestión empresarial, capacitación en temas productivos y ambientales. Lo anterior, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de los Municipios de Cogua y Ubaté (Cundinamarca).

Este proyecto se realizó en conjunto con Compensar, para integrar esfuerzos y recursos, con el fin de atender a 1000 beneficiarios directos e indirectos, entre jóvenes escolares (mínimo 400), sus familias y comunidad. Se trata básicamente de menores vinculados a las instituciones educativas seleccionadas por las partes, en los municipios de Cogua y Ubaté, con énfasis en educación ambiental, en el componente de jornada escolar complementaria.

Cine a la Vereda



Durante el 2011, se dio continuidad a un proyecto orientado al bienestar de las comunidades, mediante la creación de espacios culturales de sana recuperación, con contenidos ambientales y de valores humanos. El programa está dirigido a las comunidades de las veredas y barrios de los municipios del área de influencia

directa de las líneas de transmisión de energía y transporte de gas, priorizadas por la Fundación Grupo Energía de Bogotá.



Por medio de herramientas audiovisuales, se realiza el programa de sensibilización educativa “Cine a la Vereda”, consistente en la proyección en pantalla gigante, de películas de contenido cultural, educativo, ambiental e institucional. Éste se encuentra enmarcado en la estrategia de información-formación, contenida en el Plan de Manejo Ambiental (PMA), a través del cual, se genera una reflexión sobre temas ambientales. Para el 2011, se realizó en múltiples áreas de influencia del grupo empresarial, distribuido departamentalmente, de la siguiente forma:

- Cundinamarca: 21 municipios
- Meta: 6 municipios
- Huila: 10 municipios
- Cauca: 1 municipio
- Putumayo: 6 municipios
- Nariño: 9 municipios
- Tolima: 12 municipios
- Santander: 5 municipios
- Casanare: 4 municipios
- Boyacá: 13 municipios
- Caldas: 1 municipio
- Cesar: 3 municipios
- Guajira: 3 municipios

PROYECTOS DE FORMACIÓN HUMANA

Los programas formativos ejecutados, buscan apoyar la incorporación de la población



beneficiada a la sociedad de conocimiento, con un desarrollo económico sostenible, para lograr brindar, más y mejores oportunidades de empleo y cohesión social.

En el 2011, la Fundación invirtió \$ 508 millones de pesos en desarrollo económico sostenible, el cual corresponde al 44% de su inversión anual. Esta inversión obtuvo contrapartidas de aproximadamente \$641 millones, las cuales estuvieron representadas en el apoyo a los siguientes proyectos:

- **Financiamiento y Apoyo a la Educación Superior**

La Fundación apoya procesos de formación en las zonas de influencia de operación y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida en diferentes municipios del país. Así mismo, cofinancia y promueve proyectos en estudios superiores a través de programas denominados, Beca-región y Mejor Icfes en la Línea, como opción de respaldo a los mejores estudiantes.

El proyecto MEJOR ICFES del Grupo Energía de Bogotá, está dirigido a cada promoción de bachilleres con mejor desempeño académico, en los municipios por donde pasan las líneas de transmisión y transporte de gas. Con él se busca facilitar el acceso, la permanencia y la culminación de los diferentes ciclos de la educación superior, en todas las regiones donde las empresas del grupo ejercen influencia. El proyecto está orientado a financiar estudios de pregrado en universidades Colombianas, debidamente aprobadas por el ICFES y que sean elegidas por los participantes. De esta manera, EEB coopera con las políticas públicas sociales, que pretendan fortalecer la participación de las comunidades, y la búsqueda de un mayor impacto de sus actuaciones en el área de influencia.

La Fundación viene desarrollando esta alianza con tres universidades públicas (Universidad Surcolombiana, Universidad de Nariño y la UNAD), la cual ha permitido poner

en marcha un proyecto que apunta a formar como profesionales, 25 jóvenes de estratos 1 y 2. Éstos se encuentran ubicados en los municipios del área de influencia de la Unidad de Negocios de Transmisión de Energía de la Fundación GEB, en los departamentos de Huila, Cauca, Putumayo, Nariño y Cundinamarca, los cuales, por iniciativa propia, están estudiando en los distintos programas académicos de pregrado que se ofrecen. La Fundación adquiere el compromiso de becar a los jóvenes en un 100%, además de recibir un auxilio mensual que les permite sufragar sus costos de alimentación, vivienda y papelería. Lo anterior, con el fin de mejorar la calidad de vida del estudiante, evitar la deserción y garantizar su permanencia. Los jóvenes adquieren un compromiso de obtener buenos promedios académicos, y la Fundación el de hacer seguimiento al desempeño de los mismos.

- **Semilleros y Clubes Científicos**

El objetivo de este programa es acercar a los niños a la ciencia y la tecnología, de una manera amena y empleando su tiempo libre. Igualmente, se constituye como un complemento eficaz en la formación educativa en las regiones, además de convertirse en motor que potencializa el desarrollo de las comunidades.

La iniciativa aplica una novedosa metodología basada en la lúdica y la experimentación científica, con el fin de llevar al estudiante a descubrir la ciencia y a llegar a explicar los fenómenos que rigen el mundo. Así mismo, se crea el club científico para darle continuidad al trabajo de los niños graduados de estos semilleros.

Durante el 2011, la Fundación apoyó 386 nuevos niños y niñas en estos semilleros, enfocados a iniciativas y proyectos de educación ambiental. Los municipios beneficiarios fueron:

- El Agrado, Tarqui y Aipe (Huila)
- Santiago, San Francisco (Putumayo)



- Carlosama y Aldana. (Nariño)
- El Guamo (Tolima)
- La Mesa, La Calera y Guatavita (Cundinamarca)
- Paez, Miraflores y Zetaquirá (Boyacá)
- San Juan del Cesar y Urumita (Guajira)
- La Paz (Cesar)



Concurso Fabio Chaparro



La Fundación, consciente de la importancia de apoyar la construcción de conocimiento y de su responsabilidad con el desarrollo del sector energético del país, ha querido dar continuidad al Concurso Fabio Chaparro. Se trata de una iniciativa, que pretende abrir un espacio institucional desde la academia, donde se fomente la investigación, primordialmente, en los sectores de gas natural y electricidad, en los cuales el Grupo ha centrado sus actividades.





En la V versión del Concurso Fabio Chaparro a trabajos de grado en el sector energético se presentaron, en total, 26 trabajos de 14 universidades de Colombia y 1 de Perú, para concursar en las categorías de pregrado, maestría y doctorado.

Se entregaron en total 72 millones de pesos a los ganadores del concurso.

Deja volar tu imaginación

Otro proyecto desarrollado específicamente para población en situación de vulnerabilidad fue “Deja volar tu imaginación y juega conmigo en esta navidad”, realizado en alianza con la Fuerza Aérea Colombiana y Caracol Social. Por medio de éste, se buscaba aminorar, a través del juego, el impacto psicológico y psicoafectivo de niños y niñas indígenas, afro colombianos (as)



y campesinos(as) en situación de vulnerabilidad y/o víctimas de la violencia que habitan en zonas de difícil acceso geográfico en Colombia. El proyecto fue llevado a cabo en comunidades de los departamentos de Vichada, Meta, Casanare, Caquetá, Cundinamarca, Tolima, Cauca, Bogotá, Guajira, Santander, Nariño, Boyacá y Amazonas.

En estas jornadas se hizo entrega de kits escolares, así como de juegos de carácter didáctico a 9000 niños y niñas, de las diferentes regiones del país.



Impacto Social de las Actividades del Negocio en las Comunidades donde Opera

Las actividades de gestión social están encaminadas a brindar satisfacción y bienestar a las comunidades localizadas en el área de influencia de las líneas de transmisión, teniendo presente las condiciones socio-económicas,

culturales y ambientales de los territorios donde hace presencia la empresa.

En el marco del Modelo de Responsabilidad Global del Grupo, en cuanto a compromiso social con comunidades se refiere, se identificaron los asuntos o impactos, que se presentan en las zonas de operación de las diferentes empresas. Los más representativos fueron los siguientes:

- Uso responsable de la infraestructura civil
- Fortalecimiento de las instituciones locales
- Gestión socioeconómica
- Seguridad y convivencia con la infraestructura

Estudio de Impacto Social

En el 2011, se beneficiaron 23.600 personas de los proyectos realizados por la Fundación en diferentes regiones del país. Para medir el impacto en esas comunidades, la Fundación Grupo Energía de Bogotá contrata anualmente una encuesta, que permite evaluar el conocimiento y levantar una línea base de los proyectos sociales de la Fundación. Esta línea de base se aplicó, tanto en municipios de la zona de influencia de EEB, como en aquellos de la zona de influencia de TGI. Para el año 2011 se realizaron 1835 encuestas, en 75 municipios del área de influencia de la Fundación. Los resultados respectivos serán entregados en febrero de 2012.

Diálogos Grupo de Interés “Comunidades donde Operamos”

En equipo con la consultora BSD se realizaron 5 entrevistas a 15 personas, con base en los 3 objetivos específicos, y preguntas guía que se llevaban preparadas para cada uno de los objetivos.

Objetivos específicos:

1. Conocer si el proyecto generó los impactos propuestos y qué otros impactos tuvo en los beneficiarios
2. Conocer si la forma en la que está operando la organización es la adecuada
3. Identificar oportunidades de mejora de la Fundación Grupo Energía de Bogotá

Adicionalmente, se llevó a cabo un recorrido por las diferentes veredas del proyecto de fresas, en Ciudad Bolívar, en las cuáles se están desarrollando proyectos del convenio. Se visitaron 5 unidades de negocio, acompañando la entrega de materiales por parte de la Fundación Grupo Energía de Bogotá a los beneficiarios del proyecto. Durante esta visita, se entablaron conversaciones con los mismos, sobre el impacto del proyecto, sus percepciones, expectativas y dificultades en el proceso.



El informe contiene observaciones, conclusiones, recomendaciones y testimonios realizados por los beneficiarios, frente a los objetivos como resultado del diálogo.

Apoyo Temporada Invernal en Colombia

Teniendo en cuenta la temporada invernal que en el 2011 afectó al país, la Fundación brindó respaldo para la reactivación económica, productiva y comunitaria en distintas zonas del país, a aquellas las familias afectadas por las inundaciones, en algunos de los municipios de su zona de influencia. Se distribuyeron 4.941 mercados en municipios de los departamentos de



Antioquia, Bolívar, Santander, Casanare, Boyacá, Cesar, Nariño, Putumayo, Huila y Cundinamarca

Seguimiento a los Retos Planteados en el 2011

La Fundación quiere ser reconocida por su compromiso con el desarrollo de las comunidades en el área de influencia de las empresas del Grupo. Así mismo, tiene como meta consolidarse como una organización eficiente en su gestión operativa, contribuyendo efectivamente al desarrollo sostenible de las comunidades y al posicionamiento de las empresas del Grupo Energía de Bogotá.

En relación con los compromisos establecidos para el año 2011, vale la pena destacar lo siguiente:

- A lo largo del segundo semestre de 2011 se trabajó en la revisión del enfoque y modelo de gestión de la organización. Con base en los análisis realizados, y en concordancia con los lineamientos impartidos por el Consejo de Administración, se estableció la importancia de continuar con el trabajo en las tres líneas de acción ya definidas para la Fundación (productiva, ambiental y de formación humana).
- Aunque se previó la posibilidad de suspender alguna de estas líneas de trabajo, con el ánimo de focalizar esfuerzos en una sola de ellas, se encontraron sinergias significativas entre las tres, además de resultados positivos, relacionados con la atención de necesidades de las comunidades localizadas en las zonas de influencia de la Fundación. En este orden de ideas, las tres líneas de acción van a mantenerse y se continuará con el monitoreo

permanente de su impacto, para proponer futuros ajustes y acciones de mejoramiento.

Principales Logros y Oportunidades de Mejora

A pesar de haber logrado un avance significativo en la estructuración del modelo de gestión de la Fundación en el 2011, se hace necesario la realización de los ajustes finales y su implementación en todos los proyectos de la Fundación.

» RETOS 2012

ajustes al Plan Estratégico Corporativo de la Fundación. Así mismo, debe consolidarse el modelo de operación y gestión de los proyectos

Una de las lecciones aprendidas del 2011, es la necesidad de desarrollar un Sistema de Información Social, que permita contar con información oportuna, relevante y eficaz para la toma de decisiones de inversión, por parte de la Fundación. En la actualidad, se está consolidando el directorio de públicos de referencia de comunidades y autoridades municipales, en aras de mejorar sensiblemente las comunicaciones de doble vía entre la Fundación y sus comunidades.

Un último reto que se tiene planteado para el 2012, es la replicación del modelo de operación de la Fundación en los diferentes países, donde hacen presencia las empresas del Grupo Energía de Bogotá.



Proveedores y contratistas



6. Proveedores y contratistas

Política de Abastecimiento

La segunda versión de la Política de Abastecimiento fue publicada en 2011. Su actualización se acogió a la Política Marco de Responsabilidad Corporativa y fue formulada con un propósito fundamental: Garantizar las condiciones necesarias para que las transacciones entre las empresas que conforman el Grupo Energía de Bogotá y su red de abastecimiento se enmarquen, en lo que denominamos, “el mejor negocio”. Se trata de un escenario adecuado para la adquisición ágil, oportuna y eficiente de bienes y servicios, con reglas claras, justas y mejores prácticas, definido dentro de la misma Política.

Definida la Política y su marco de actuación en 2011, y difundida a un grupo de proveedores y contratistas, queda el reto de implementarla y consolidarla en 2012. Para ello, el plan de acción contempla un trabajo con Unidades de Negocio y filiales, de manera que los líderes internos sean los responsables de coordinar su divulgación, a los grupos de interés correspondientes.

Comunicación de las políticas pertinentes/códigos, posiciones o inquietudes a los proveedores y otras empresas socios: En el evento “Diálogos con Proveedores” se incluyó en la agenda temática, la comunicación de las políticas, códigos y procedimientos que permitieran una mayor claridad acerca del actuar de EEB. Así mismo, se quiso promover una comunicación directa, franca y cordial para reconocer las debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas, que se presentan entre EEB y la red de abastecimiento.

Durante el 2012, se vincularán encuestas de satisfacción, científicamente preparadas, como insumo fundamental para establecer las áreas en las que se deben enfatizar los esfuerzos.

Lo anterior, con el fin de alcanzar mecanismos de comunicación efectivos, que coadyuven a construir relaciones de confianza cada día más sólidas.

Promoción de Recursos Regionales

La promoción de recursos regionales se refiere a las condiciones que se establecen, para favorecer la contratación de bienes o servicios, directamente en el área o región en donde se van a necesitar, para la construcción de la infraestructura que requiere la Empresa.

Para lograr este objetivo, se realizó una aproximación con diferentes actores dentro de la organización, para identificar en primera instancia, las barreras actuales que sean necesarias remover (competencias técnicas, sobre costos, señales equívocas, etc). Seguidamente, se esbozaron los factores críticos de éxito a garantizar, para avanzar hacia una promoción efectiva de los recursos regionales, como pueden ser los incentivos contractuales, la transformación de competencias y el desarrollo de proveedores, entre otros.

Este objetivo se destacó dentro del Plan Estratégico de Responsabilidad Global y hará parte de la gestión 2012.

Democratización del Abastecimiento

La democratización del abastecimiento, se refiere a las posibilidades que se les facilitan a las micros y pequeñas empresas, para que encuentren mayores y mejores posibilidades de contratación con nuestra Empresa. El reto no es solo el conseguir la suscripción de un negocio aislado, sino que, a través de un programa sistemático, ese “mejor negocio” sea sostenible en el tiempo.

En 2011 se puso en marcha la primera fase del programa “PROGRESANDO”. En él se identificaron, preliminarmente, un conjunto de 177 MIPYMES y se comenzó un trabajo con un grupo piloto. Durante esta primera fase se pretende fortalecer el desempeño de estas MIPYMES, en cinco (5) áreas críticas, a saber:

Capacidad organizacional	Capacidad técnica > Temas varios	Sistema de Gestión de Calidad	SISO	Medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos humanos • Sistemas de Información en las Organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgo • Planeación financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación y planeación de un Sistema de Gestión de la Calidad • Medición, análisis y mejora de un Sistema de Gestión de la Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de Calidad-Seguridad y Salud Ocupacional. • Salud Ocupacional: factores de riesgo y prevención de accidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión ambiental • Gestión y educación ambiental.

Para esto, se aprovechará el talento interno disponible en EEB, para que los colaboradores responsables de estos temas dentro de la organización, en calidad de voluntarios, impartan su experiencia para beneficio de las MIPYMES, que hacen parte del programa.

En 2012 se debe lograr la consolidación de los siguientes componentes:



Simultáneamente a la transformación de competencias, dentro de este grupo de interés, se irán definiendo las condiciones que promuevan su contratación, con el fin de satisfacer la demanda que tiene la Organización, en bienes o servicios rutinarios, caracterizados por sus costos, riesgo y bajos impactos.

HSEQ – Health, Safety, Environment, Quality

Uno de los principales hitos durante el 2011, fue la culminación del diagnóstico realizado a contratistas del Grupo, que ejecutan actividades en campo. Esto se llevó a cabo con el fin de

establecer la alineación entre el sistema que mantiene EEB, la Vicepresidencia de Transmisión y la Transportadora de Gas Internacional –TGI, con las prácticas de aquellos contratistas, que ejecutan obras en campo, por encargo nuestro. Para el ejercicio en 2012, se plantea una estrategia que busca enfatizar el desempeño en HSE de los contratistas y proveedores de la Vicepresidencia de Transmisión, teniendo en consideración lo siguiente:

- El negocio de transmisión de energía eléctrica del Grupo Energía de Bogotá tiene que ver con el diseño, construcción, operación y mantenimiento de sistemas de transmisión de energía eléctrica.
- Buena parte de estas responsabilidades son desarrolladas por contratistas y proveedores que, en su calidad de terceros, prestan servicios - intangibles - o suministran maquinaria, equipos, materiales y repuestos - tangibles - necesarios para asegurar el cumplimiento de las actividades asociadas a los procesos mencionados.
- Bajo este enfoque, un porcentaje cercano al 90% del personal involucrado en estas tareas, no es colaborador de la Vicepresidencia de Transmisión. En consecuencia un porcentaje similar de los accidentes e incidentes de HSE – Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Medio Ambiente, atribuibles al negocio de transmisión, ocurren en individuos que son empleados de proveedores y contratistas.



La estrategia contempla:

- Identificar en los procesos de selección de contratistas y proveedores, y en la gestión de contratos y órdenes de compras, un modelo integrado de gestión de HSE, en el cual se definan cuáles son esas etapas en las que las variables de HSE son susceptibles de intervención. Lo anterior, con el fin de optimizar los roles y responsabilidades de las áreas contratantes y sus contratistas, en términos de mejores prácticas de HSE.
- Definir el alcance e impacto de dichas intervenciones, además de los responsables en su implantación.
- Cuantificar niveles de riesgos, potencial impacto, probabilidad y manejabilidad, además de las medidas de mitigación y el riesgo remanente.
- Precisar un plan de manejo del cambio.
- Definir un cronograma de actividades en la implantación de dicho cambio.
- Lograr las aprobaciones requeridas en las distintas instancias dentro de la organización.

Específicamente el direccionamiento estratégico se concentrará en:

- Asegurar que los requisitos de HSE sean debidamente considerados, definidos, aplicados y evaluados en todo el proceso de selección de contratistas y gestión de contratos, dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión de HSE.
- Tratar de promover cambios graduales de manera incremental, a largo plazo, que permitan su aplicación a la cultura del Grupo.
- Identificar tendencias y mejores prácticas en la gestión de HSE con contratistas y proveedores, en las siguientes etapas claves de la gestión:
- *Proceso de selección de contratistas y proveedores*
 - Sistema de gestión de información de proveedores y contratistas
 - Documentos básicos de solicitud de ofertas
 - Elaboración de alcances de los servicios
 - Sondeos de mercado
 - Evaluación de ofertas

- Plan de mejoramiento de la oferta de HSE
- Proceso de gestión de contratos
 - Pre movilización
 - Movilización
 - Gestión del contrato
 - Reuniones periódicas de revisión del desempeño
 - Cierre y liquidación del contrato.

En 2012, se espera contar con un área dentro de la Organización, que lidere de manera dedicada estos temas.

Mejor Negocio: Adquisición Ágil, Oportuna y Eficiente de Bienes y Servicios con Reglas Claras, Justas y Mejores Prácticas.

Compra y Uso de Insumos y Servicios

Descripción de los principales proveedores, subcontratistas, y otros socios comerciales que participan en la cadena de valor

Teniendo en cuenta que el área de negocio del que participa EEB es especializado, los principales proveedores y contratistas son típicamente estratégicos. Por un lado, se trata de proveedores de equipos que tienen las patentes y la tecnología que, a nivel mundial, proveen transformadores, subestaciones y demás suministros y consumibles, necesarios para operar y mantener nuestra infraestructura. De otra parte, están los contratistas que poseen el know-how necesario para construir e instalar esa infraestructura. En este segundo caso se trabaja con contratistas idóneos, calificados y de ser necesario, certificados para los trabajos que EEB demanda.

¿En qué contratamos? Participación en contratación de EEB por actividad industrial

Las principales contrataciones de EEB, están destinadas a actividades tales como:

- La reconfiguración del sistema de comunicaciones del CCT
- EL desarrollo del sistema de información gerencial
- La mitigación de riesgos de inestabilidad geotécnica en las líneas del proyecto Ecuador



y del sistema de Bogotá.

Estas contrataciones tienen un impacto positivo sobre la confiabilidad de la infraestructura de transmisión, el desarrollo de nuevos y mejores proyectos de transmisión de energía eléctrica, y la mayor robustez del sistema de administración de riesgos. De igual forma, se dan otras contrataciones con una inversión menor que las actividades ya mencionadas, como son, entre otras:

- Planes de continuidad del negocio
- Estudio de oportunidades de inversión en países objetivos
- Plan para mejorar el ambiente laboral

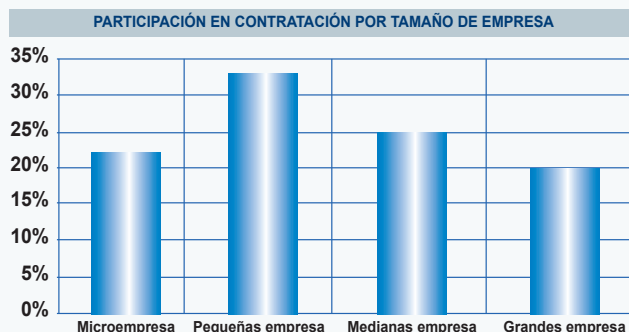
¿Dónde Contratamos?

Los lugares con una mayor participación en las contrataciones realizadas por EEB son Bogotá, y algunos municipios aledaños. Esta zona es conocida como las líneas de transmisión del corredor central, sur y norte. Otros mercados importantes se encuentran en la zona suroccidental del país, como lo son Pasto y Pitalito. Igualmente se contrata en ciudades como Cúcuta y Cartagena.

Para finalizar, EEB también contrata con empresas extranjeras, ubicadas en países como Turquía, India y Alemania.

¿A quién le contratamos?

EEB contrató, durante 2011, con un aproximado de 320 empresas, desde microempresas hasta grandes empresas. Las microempresas ocupan cerca del 22% del total de las contrataciones. Por su parte, las pequeñas empresas ocupan el primer lugar en contratos, con casi el 33%. Las medianas obtienen alrededor del 25% y las grandes abarcan el 20 %.



Contratación Responsable y Mejores Prácticas de Contratación

EEB centraliza la demanda de bienes y servicios en función de tres (3) variables fundamentales: precio, riesgo e impacto. Teniendo en cuenta la metodología propuesta por el Centro de Comercio Internacional, construye la matriz de posición del suministro, y analizando estas variables, define cuatro (4) categorías, a saber:

Cuadrante	Factor crítico de adquisición	Mejor negocio	Estrategia Comercial	Selección de oferentes	Estrategia de inventarios
Bajo costo, bajo riesgo, bajo impacto	Minimizar tiempo y esfuerzo	Integrar suministros	Procesos sencillos de adquisición, recepción, contabilidad y pagos	Democratización del abastecimiento	Minimizar los inventarios
Bajo costo, alto riesgo, alto impacto	Minimizar riesgo de aprovisionamiento	Considerar dividir la compra o el contrato entre dos proveedores	Agregación con otras empresas del Grupo o afines	Reuniones con potenciales proveedores o contratistas	Pronóstico eficaz de la demanda y mantener inventarios
Alto costo, bajo riesgo, bajo impacto	Reducir al máximo precios y costos	Subastas Integrar suministros	Contratos a corto o mediano plazo	Sondeos de mercado para identificar posibles nuevos oferentes	Minimizar los inventarios
Alto costo, alto riesgo, alto impacto	Minimizar riesgo de aprovisionamiento	Fijar indicadores de desempeño	Procesos de negociación/contratos a largo plazo	Compradores precalificados	Estandarización de requisitos

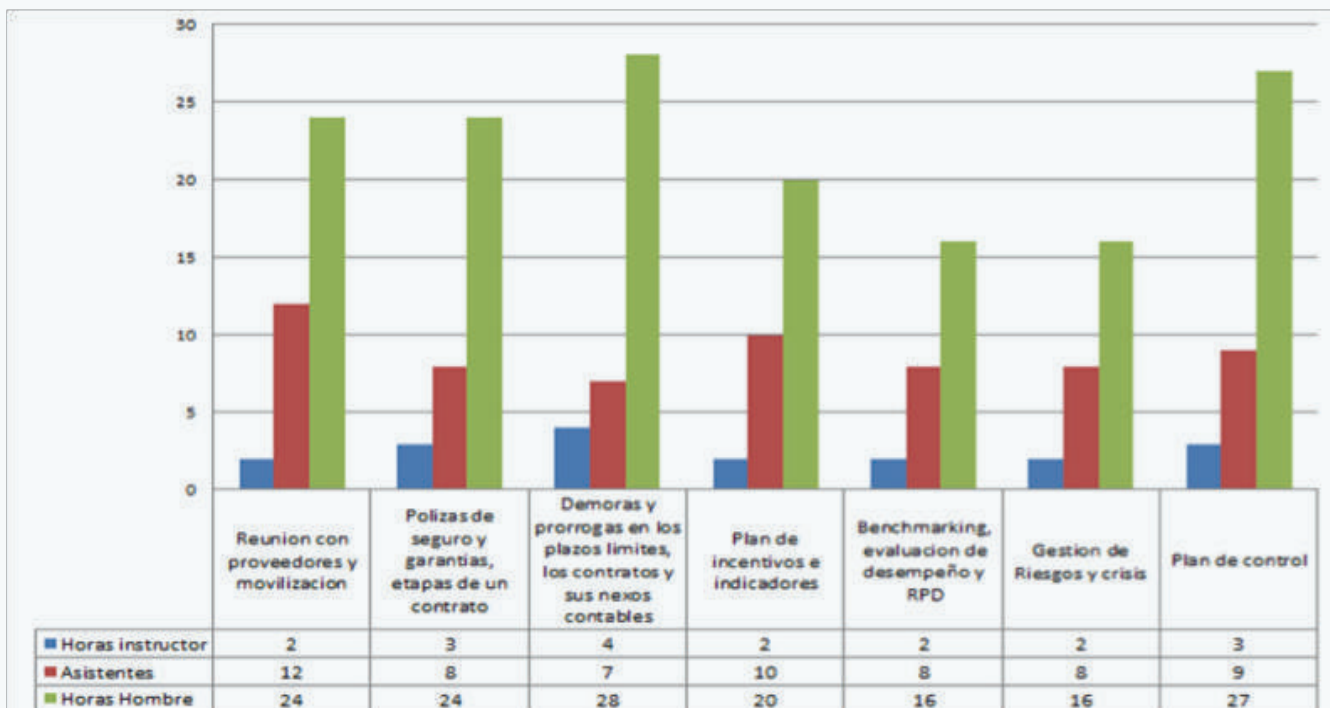
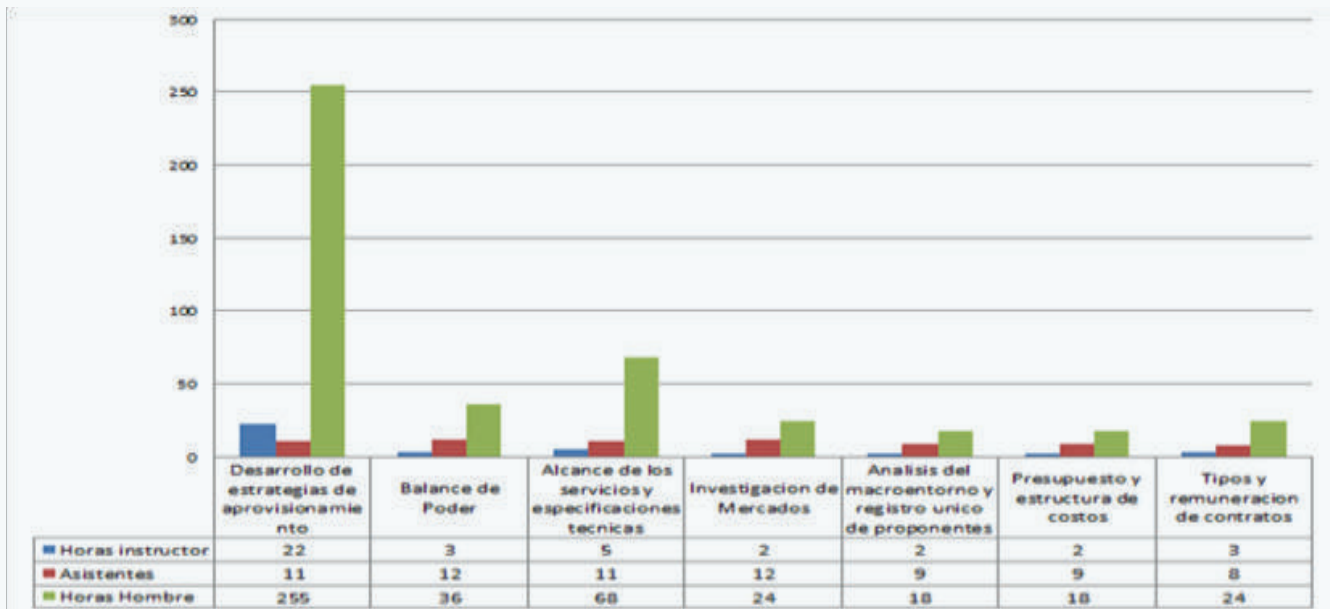


Fortalecimiento de Competencias Técnicas y Profesionales en Compras

Durante 2011, el Director de Compras lideró el proyecto estratégico de transformación de competencias técnicas y profesionales, con el equipo de colaboradores que participa en la función de compras, dentro del Grupo.

Se contrataron los recursos tecnológicos necesarios para que, en un espacio virtual de interacción, pudieran participar –en tiempo real- los diferentes equipos de las Unidades de Negocio y filiales.

La agenda temática desarrollada se muestra a continuación, junto con los principales indicadores:



Desarrollo y Relación con Proveedores

En 2011 se iniciaron las acciones preliminares para tender los puentes de comunicación efectiva con los proveedores. Se conformó un equipo humano para acompañar el proceso de registro de proveedores, habilitando un call center, dispuesto a apoyar el trámite de registro de manera amigable y oportuna.

Por otra parte, se redactó una encuesta contratada con el Centro Nacional de Consultoría, que nos permitirá establecer los niveles de satisfacción que reportan nuestros contratistas y proveedores, en temas como oportunidad de la comunicación con EEB, los compromisos pactados para pagos de obligaciones y el desarrollo de relaciones de confianza a lo largo del contrato, entre otros. Por medio de esta medición, será posible dibujar un panorama estándar para las Unidades de Negocio, y trabajar conjuntamente en planes de mejora.

Simultáneamente, se articuló el evento “Diálogos con Proveedores”, en el que –en una primera etapa- participaron los contratistas y proveedores de la Vicepresidencia Administrativa y de la Dirección de Relaciones Externas. Esta actividad, con una duración de un día, tuvo como propósito promover una comunicación directa, franca y cordial, para reconocer las debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas que se presentan entre EEB y la red de abastecimiento. Finalmente, ya se hizo mención al programa “PROGRESANDO EEB” que se enmarca en este tema, con énfasis en las MIPYMES.

Hacia 2012 se tendrán que abrir estos mismos espacios para los demás proveedores y contratistas de la Organización y se tendrán que seguir construyendo puentes de confianza sólidos y sostenibles para maximizar el valor agregado de la relación contractual.

Informe Diálogos Proveedores

Como parte de las acciones básicas para construir los puentes de comunicación con los proveedores mencionados anteriormente, el 1 de diciembre de 2011 se realizó el evento denominado

“Diálogos con Proveedores y Contratistas”, en la que fueron invitados 85 proveedores y contratistas, tanto de la Vicepresidencia Administrativa como de la Dirección de Relaciones Externas. En total se contó con una participación activa de 36 proveedores/contratistas.

La agenda temática fue la siguiente:

- Reseña del Grupo Energía de Bogotá
- Video Corporativo
- Descripción de la Vicepresidencia Administrativa con cada una de sus dependencias
- Sistema de Gestión Integrado
- Marco de actuación contractual
- Política de Abastecimiento
- Sistema de Gestión de Información de Proveedores
- Proceso de Facturación
- Responsabilidad Corporativa
- Pacto Global de las Naciones Unidas
- Grupo Energía de Bogotá y Pacto Global
- Gestión Ambiental
- Responsabilidad en el control interno
- Historias de éxito

El propósito fundamental de la primera parte era lograr que los participantes conocieran la conformación de EEB, cómo se ha transformado en el tiempo, cuál es su composición, quiénes son sus socios, cuáles son los lineamientos y directrices que deben seguir, y las políticas y procedimientos por los cuales deben proceder para facilitar los diferentes procesos.

La segunda parte del evento se focalizó en “escuchar a los proveedores y contratistas”, conocer sus expectativas, cómo ven a EEB, qué esperan de la empresa, y sobretodo cómo podemos mejorar nuestro canal de comunicación para contribuir a la construcción de confianza.

Para finalizar se destacaron las historias de éxito, donde se resaltaron y premiaron los aportes y el esfuerzo que los proveedores y contratistas han hecho a la Empresa, durante el tiempo en el que nos hemos relacionado.

La fotografía a continuación, registra la intervención de uno de los colaboradores de



la Vicepresidencia Administrativa de EEB, describiendo el proceso de manejo y trámite de la correspondencia:



grupo de colaboradores de la Vicepresidencia Administrativa.



El momento del almuerzo resultó ser un espacio propicio para establecer sinergias entre los invitados:



Instante de la premiación a dos de las historias de éxito, por parte de los interventores de los contratos, quienes forman parte del

Los contratistas y proveedores resaltaron y agradecieron la oportunidad de participar en este tipo de eventos. Destacaron lo enriquecedor que resulta conocer más acerca de la Empresa para la cual ofrecen sus bienes y servicios, la composición de la misma, los procesos y la reglamentación en materia de contratación, así como también la oportunidad de abrir este espacio, para escuchar sus opiniones e inquietudes. Así mismo, manifestaron su disposición y deseo de continuar la relación comercial con EEB, y ampliar su portafolio a las filiales, construyendo sinergias que permitan obtener el mejor negocio para las partes.

El cierre del evento contó un brindis, en compañía de algunos de los asistentes, quienes decidieron compartir un tiempo más de sus múltiples compromisos diarios, y acompañarnos hasta finalizar el evento.



Las siguientes son algunas de las comunicaciones de agradecimiento de los asistentes que se recibieron:

1. Nota enviada por Carlos H. Varona- oil and gas manager- Bureau Veritas Colombia LTDA. “En nombre de la compañía Bureau Veritas Colombia queremos felicitarlos por el excelente evento y acercamiento con sus proveedores estratégicos”.
2. Nota enviada por Martha Elena Rueda -Transparencia por Colombia. “Esas son las buenas prácticas que debemos promover y consolidar en el sector empresarial colombiano!”
3. Nota enviada por Natalia Sampedro-Directora comercial- Led Illumination Concepts “En nombre de mi socio Bas y el mío queremos agradecerle enormemente por todas las atenciones que recibimos el pasado jueves. Estuvimos muy complacidos de compartir con ustedes nuevamente y muy halagados por el reconocimiento tan emocionante que nos hicieron. Para nosotros además, fue muy gratificante saber que hay un ahorro mayor al que estimamos antes de la instalación y que el haber implementado la tecnología LED ha superado todas las expectativas. Quisiéramos, así mismo, aprovechar todas estas buenas noticias para que nos reunamos nuevamente, pues nos interesa mucho hacer parte de la Red Pacto Global Colombia y buscar alternativas para que el resto del Grupo implemente la tecnología LED. “
4. Nota de Erick Drews- Vicepresidente de Servicio al Cliente- – AGCN Country Manager (AON) “Fue para nosotros muy satisfactorio el haberlos podido acompañar en dicha reunión, poder compartir con sus demás contratistas nuestra experiencia de trabajo con la EEB y haber sido distinguidos como una “Historia de Éxito” por parte de ustedes. El trabajo que hemos llevado a cabo no habría sido posible sin el compromiso e interés que han puesto ustedes en el manejo de sus riesgos.

Lo anterior nos compromete aun más con el Grupo Energía de Bogotá y con la constante satisfacción de sus necesidades. Estamos seguros que con el apoyo y trabajo en equipo que hemos desarrollado con ustedes podremos continuar mejorando las coberturas, haciendo más eficiente el gasto, robusteciendo la política de seguros y profundizando la cultura de riesgos. Nos encanta sentirnos sus aliados estratégicos en este importante tema.

5. Nota de Álvaro A. Gutiérrez – Gerente- MBE & Internet Médico Ltda. “Muchas gracias por la Invitación: Estamos acá desde hace 12 años. Nos sentimos orgullosos de estar acompañados por la Empresa de Energía de Bogotá. Han pasado muchas cosas en este tiempo pero todas las cosas que han pasado han beneficiado a personas. Cuando a nosotros nos invitaron a esta reunión nos dijeron “Ustedes para nosotros son una empresa de éxito en la EEB”, nos sorprendimos. Y nos sorprendimos porque no sentimos que formemos parte de lo que llamaríamos el eje misional de la Empresa, nos sentimos al lado de un aspecto que toca a un compromiso específico convencional con los trabajadores. Quiero aprovechar para contarles que es lo que nosotros hacemos además de lo que trabajamos en Seguridad Social en Salud. Les voy a contar de cómo entendemos nosotros nuestra Empresa y de cómo cuando nosotros entramos en contacto con una empresa, desde nuestra perspectiva entendemos las relaciones que surgen en esa aproximación.

De Cómo MBE entiende sus relaciones y sus acciones!! Cada vez tenemos más claro que somos seres humanos. Y desde esta perspectiva nos disponemos a participar como una empresa de servicios que trabaja con seres humanos e interviene sobre seres humanos. Entendemos que el Ser Humano busca la organización y es claro también que siempre se ve trabajando en colectividad, colaborando junto a sus similares y esta peculiaridad y característica la expresa en una unidad de trabajo que denominamos



empresa u organización. Cada vez somos más sensibles a entender que hoy parece ya no ser posible ser competitivo concibiendo al ser humano como una máquina sofisticada y a sus actividades sólo como tareas y procesos, pues el mayor riesgo que se evidencia es el de limitar la creatividad y la iniciativa.

Nos sentimos cada vez más invitados a desarrollar y enfatizar en habilidades conversacionales y comunicacionales. Hemos aprendido a utilizar el poder de las conversaciones para abrir y gestionar nuevos espacios, crear horizontes distintos y expandir posibilidades, es decir nos proponemos a propiciar conversaciones productivas.

Como Empresa que presta Servicios nos hemos hecho estas preguntas:

¿Cuál es nuestra intención en lo que hacemos? ¿Cuál es nuestra intención al prestar un servicio técnicamente óptimo o, quizás, nuestra intención adicionalmente debería ser la de ser responsables socialmente? Y desde estas preguntas hoy creemos que el énfasis en lo técnico nos es fluido. Ya sabemos como hacer las cosas y las sabemos hacer muy bien, y por eso ahora hacemos énfasis en lo humano, en la comunicación y en los procesos comunicacionales que nos permitan ser una organización distinta, para nosotros mismos y para la sociedad.

Hoy nuestros postulados DE ACCIÓN son: Primero nos preguntamos: ¿Para qué nos sirve reflexionar sobre lo que observa el otro de mí? ¿Para qué nos sirve reflexionar sobre lo que la Empresa de Energía de Bogotá piensa de nosotros?

- * Desde ahí nos interesa pensarnos menos como individuos y nos pensamos más relacional. En cómo nos conectamos con las demás personas.
- * Creemos que uno de los éxitos fundamentales de nuestro trabajo en esta Empresa es que hemos podido sentarnos con el Sindicato, con la EEB y con el operador del servicio de salud, a pensar los cuatro, a conversar y a sacar este proceso adelante sin, prácticamente, ningún traumatismo.

- * Conocemos bien nuestras experticias técnicas y hoy nos esforzamos por entender, por acompañar y por ser mejores humanos.
- * Hacemos énfasis en una comunicación clara que busque transformar nuestro lenguaje de déficit a un lenguaje que sea apreciativo. Preferimos las soluciones a los problemas.
- * Buscamos más hoy pensar, hablar y actuar más sobre las ganancias sociales que sobre las ganancias económicas.
- * Nos interesa tejer redes de confianza relacional y eso es lo que hacemos permanentemente con los diferentes actores externos de nuestra relación organizacional e internos dentro de nuestro trabajo.
- * Siempre ofrecemos y damos más de lo que esperan de nosotros o de lo que nos piden.
- * Entendemos que detrás de toda comunicación hay un ser humano, que no solo razona sino que también hemos aprendido a ver, a leer y a inter-relacionarnos con sus emociones.

Hoy, además de acompañar y asesorar empresas en aspectos de la Seguridad Social en Salud, también aprendimos, a realizar consultorías y apoyo organizacional para llevar a conversaciones productivas y a una comunicación más humana. Hemos podido hacer esto porque hemos encontrado también seres humanos excepcionales en esta Empresa del Grupo Energía de Bogotá que sirven y piensan con las mismas expectativas que nosotros tenemos. “

6. Nota de Rafael Quiñones - Presidente - Fundación Gestión de Empresas.
“Muy grato recibir invitación tuya y haber tenido la oportunidad de desarrollar los talleres ambientales, así como las actividades de medición de CO₂ por segundo año consecutivo y la correspondiente compensación. Los felicitamos porque a partir de los resultados alcanzados comprobamos que la EEB pudo disminuir su huella de carbono de 318 Tons. de CO₂ equivalente en el 2009 a 215 Tons. de CO₂ equivalente en el 2010. Nos llevamos una grata satisfacción al entender mejor la EEB como grupo y su compleja estructura. Nos complace participar de sus desarrollos y deseamos que nos inviten a participar de los mismos.”



Evaluación del Riesgo en la Cadena de Valor

EEB ha establecido un Sistema de Gestión de Riesgos liderado por la Vicepresidencia de Portafolio Accionario y Planeación Corporativa. A través de la identificación de los riesgos asociados con cada proceso de la organización, se planean las acciones necesarias para mitigarlo, minimizarlo o controlarlo.

En cada área de la Empresa se ha designado un Gestor de Riesgos, responsable del seguimiento e implementación de las acciones definidas. Basado en un seguimiento trimestral, se evalúa sistemáticamente la efectividad de las acciones planteadas y se toman los correctivos necesarios, para cumplir con las metas planteadas.

En 2011 EEB implementó el Enterprise Risk Assessment, un software para la gestión sistematizada, tanto de los riesgos de procesos, como de los riesgos del Plan Estratégico Corporativo.

Por otra parte, en la Planeación Anual de Compras y Contratos de EEB, se establecen parámetros y criterios para aproximar el panorama de riesgos del abastecimiento, de manera específica. Simultáneamente con la identificación de estos riesgos, se estima el impacto que ellos tendrían y, conjuntamente con el costo asociado, se configuran estrategias adecuadas para el manejo de cada caso.

Para el 2012 se ha renovado el mapa de riesgos en la cadena de valor, y el equipo de gestores de riesgos del Grupo está capacitado para gestionarlos efectivamente.

Asignación de Responsabilidades en la Cadena de Valor

La empresa actualiza periódicamente su Manual de Contratación, su Manual de Interventoría, y sus procedimientos internos, con el propósito de responder a las necesidades y expectativas de las partes en temas de contratación. En ellos, se le asigna la responsabilidad de acompañar el proceso contractual a un

supervisor o a un interventor, quien ejerce sus funciones de acuerdo con lo establecido en los mencionados documentos. Esta persona atiende y canaliza, desde el interior de la organización, las acciones necesarias para responder ante cualquier inconveniente, incluidas las peticiones, quejas o reclamos de su contratista o proveedor.

En el espacio “Diálogo con Proveedores” se divulgaron ampliamente estos documentos y procedimientos, a modo de acción preventiva, ante posibles problemas por incumplimiento.

Así mismo, existe al interior de la Empresa, un organismo colegiado, representado en el Comité de Contratación, el cual vela por el cumplimiento de dichos procedimientos y manuales.

Finalmente, la Dirección de Auditoría Interna se responsabiliza por fomentar buenas prácticas de autocontrol y previsión de riesgos, que puedan atender jurídica, financiera y reputacionalmente contra EEB.

Concienciar, Entrenar y Construir otros Tipos de Habilidades con Proveedores y otros Socios Empresariales

El 2012 constituye un año de cambios y evolución para la función de abastecimiento del Grupo Energía de Bogotá. La gestión de los últimos años se ha orientado a construir bases de confiabilidad y transparencia. A partir del nuevo año comienza también un nuevo reto: la excelencia operacional. Para cumplir con el mismo, se han comprometido desde ya, los recursos necesarios para lograr más eficiencia y mayor efectividad en nuestro proceso de abastecimiento. EEB trabajará con empeño para lograr una red de abastecimiento con el deseo, el conocimiento y las habilidades requeridas para posicionarnos como una empresa de clase mundial.

Inclusión de Estándares de Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anti-corrupción mínimos en los Contratos con los Proveedores y otros Socios Comerciales Relevantes.

En 2011 se inició el diagnóstico, desde el



registro de proveedores, de la condición de adhesión que tiene el grupo de proveedores y contratistas del Grupo Energía de Bogotá, a los diferentes pactos que promueven este tipo de estándares. Desde este mismo registro se investigan las listas OFAC y se toman las acciones pertinentes.

En los “Diálogos con Proveedores” se trataron ampliamente estos temas y, en este sentido, el evento contó con el apoyo del Ministerio de la Protección Social. Así mismo, este será uno de los ejes de trabajo del programa de Democratización del Abastecimiento. Hacia el 2012, se esperan los ajustes contractuales para que estos estándares sean bien explícitos, dentro de los contratos que se suscriban.

Dentro de los contratos de la Empresa, se estipulan cláusulas por medio de las cuales existe la obligación para los contratistas de cumplir con la legislación interna vigente, así como los Tratados Internacionales que regulan lo relacionado con los derechos humanos, normas laborales, ambientales, anticorrupción y de responsabilidad corporativa.

Asunto	%
% de Contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares mínimos de derechos humanos.	70
% de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares laborales mínimos.	70
% de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares ambientales mínimos.	70
% de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares de anti-corrupción mínimos.	70

El 70% de los contratos vigentes, tienen estipulada una cláusula relativa al cumplimiento de los derechos humanos, normas ambientales, normas laborales, anticorrupción vigentes, toda

vez que el 30% restante corresponde a contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia de la Circular No. 0002 de 2010.

Seguimiento a los Retos Planteados en el 2011

Consolidar el modelo de abastecimientos para el Grupo Energía de Bogotá

El Grupo Energía de Bogotá, adoptó el enfoque que promueve el Centro de Comercio Internacional (CCI), como espíritu de su modelo de abastecimiento. En 2010, EEB recibió un reconocimiento internacional por los avances en la consolidación de su modelo de abastecimiento y en 2011, con el mismo enfoque, el CCI reconoció el desempeño de TGI.

Tras los avances en el proyecto de CONTUGAS y la reciente inclusión de CÁLIDDA al portafolio del Grupo Energía de Bogotá, se inició un trabajo de fundamentación, transformando las competencias técnicas y profesionales del equipo de colaboradores, que participan de la función de compras. En 2012, se plantea, como uno de los retos estratégicos, el configurar un modelo de abastecimiento eficiente y efectivo, para todo el ámbito de actuación del Grupo.

Facilitar y estandarizar el desarrollo de estrategias de abastecimiento durante 2011 por medio del procedimiento “Estrategias de abastecimiento”

Las estrategias de abastecimiento consisten en el conjunto de consideraciones especialmente concebidas y planeadas, para lograr una condición de contratación sensiblemente favorable a la Organización, en torno a bienes o servicios, o ambos, que por su naturaleza exige el máximo cuidado en las negociaciones. En la elaboración de las estrategias, se tienen en cuenta el comportamiento pasado, actual y esperado, de los diferentes elementos y variables que pueden afectar el resultado deseado, y se apunta a que, una vez implementada la estrategia, se agregue el mayor valor posible a los resultados de la Organización.

A la luz de lo anterior, se resaltan las siguientes



estrategias, por su alto impacto positivo a los intereses del Grupo: (solo se mencionan las de alcance a EEB, no obstante, existen otras tantas en las que –desde EEB- se brindó apoyo a TGI)

Estrategia	Descripción
Gestión documental	Lograr las mejores condiciones técnicas, operativas y comerciales para el manejo y gestión de la memoria documental de la Organización.
Agregación de servicios para el retiro manual de buchón para el embalse de Tominé	Establecer un esquema de contratación más sencillo que optimice recursos, reduzca los trámites de gestión administrativa y contractual y aumente el control sobre la ejecución de las tareas.
Unificación de servicios para el manejo forestal de servicios para embalse de Tominé	Establecer un esquema de contratación más sencillo que optimice recursos, reduzca los trámites de gestión administrativa y contractual y aumente el control sobre la ejecución de las tareas.
Estrategia para tercerización de los servicios del área de TI	Reconocer la importancia crítica de la oportunidad con la que se deben prestar los servicios de TI y asignarle esa responsabilidad a un tercero con un know-how sólido en la materia.
Inteligencia de fuentes y de costos Luces LED	Facilitar el acceso y consulta a diversas fuentes de datos para calcular los costos de commodities y equipos críticos para la presupuestación del CAPEX y del OPEX de la Organización. Analizar la factibilidad técnica y comercial de dotar a la nueva sede (remodelada) de EEB con tecnología de punta en materia de eficiencia energética.

Avanzar en el diseño de la función de compras con base en prácticas de reconocido prestigio y clase internacional.

En 2011, EEB participó de dos (2) eventos a los que asisten “top performers” de reconocido prestigio internacional. El primero de ellos, tenía como finalidad reconocer prácticas de clase mundial en América y el segundo, en Europa y Asia-Pacífico.

Comogestión, para entrar a este exclusivo club, la Dirección de Compras suscribió los acuerdos necesarios para comenzar las mediciones en dos

procesos críticos para el Grupo, a saber: i) De la compra al pago (P2P, por sus siglas en inglés) y ii) De la orden a la liquidación (O2C, por sus siglas en inglés).

Con base en la comparación de la información recolectada, se harán los ajustes a los respectivos procesos, con el fin de ir avanzando hacia una mayor eficiencia y una mejor efectividad en la función de compras.

La gráfica siguiente, presentada por The Hackett Group en Londres, muestra cómo EEB comienza a tener reconocimiento internacional por esta gestión.

Clients Benefiting from the Performance Exchange™ Today
(representative sample)

RETOS 2012

La función de compras terminó en 2011 un ciclo estratégico, iniciado en 2008, orientado a “garantizar un abastecimiento costo-efectivo”. Para 2012 se ha propuesto como objetivo estratégico el “garantizar excelencia operacional” y para ello se han propuesto dos metas fundamentales, a saber: i). Mayor eficiencia y ii) Mejor efectividad.

En lo primero se alinearán los modelos de abastecimiento que operan en las diferentes Unidades de Negocio y filiales en un arquetipo que reporte mejores condiciones al Grupo Energía de Bogotá. Con lo anterior se busca maximizar sinergias y permitir mayores aportes a los resultados operacionales de la Organización. Por otra parte y teniendo en cuenta el segundo objetivo, se iniciará un análisis del gasto en sus diferentes categorías, basado en estándares de clase mundial, que permitan establecer referencias competitivas para fortalecer nuestras estrategias de compras.

La sinopsis de la evolución del modelo de abastecimiento para el Grupo Energía de Bogotá se muestra a continuación:

PROPUESTA DE VALOR	OBJETIVO PEC	Rol de la red de abastecimiento	
Incrementar el valor del negocio derivado del gasto	Administrar valor	Innovación / Flexibilidad	Socio
Reducir la actividad, complejidad y variabilidad de la demanda	Gestión de la demanda	Alineamiento / Lealtad	Consumidor
Evolución desde el precio más bajo a Costo Total de la Propiedad	Eficiencia y eficacia	Excelencia operacional	Experto
Los bienes/servicios correctos y al precio justo	Precio	Costo-efectividad	Negociador
Los bienes/servicios correctos, en el momento y lugar adecuados	Aseguramiento del suministro	Confiable / Solvencia	Compañero





Gestión de la Administración de Pensiones

La Oficina de Litigios y Pensiones, en relación con la Administración de Pensiones, informa:

- **PAGO TOTAL AÑO 2011 - MESADAS PENSIONALES**

A través de las Fiduciarias contratadas para el pago y Administración de Pensiones, EEB pagó por concepto de Mesadas Pensionales en el año 2011, las siguientes sumas:

Fiduciaria Bancolombia S.A.	\$13.052.020.208.00
Consortio Pensiones Energía – Fiduprevisora S.A. ,	\$ 8.630.214.602.00
TOTAL	\$21.682.234.810.00

- **APLICACIÓN COMPARTIBILIDADES**

Se aplicaron 25 compartibilidades pensionales, de las cuales 8 corresponden a Fiduciaria Bancolombia S.A., y 17 a Consortio Pensiones Energía - Fiduprevisora S.A., así:

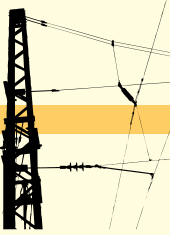
Fiduciaria Bancolombia S.A.

Mes	Cantidad	Mesada Anterior EEB	Mesada ISS que se deduce de EEB	Mesada Actual EEB
Febrero de 2011	2	5.889.820	5.292.697	597.123
Marzo de 2011	1	1.811.478	1.629.209	182.269
Julio de 2011	1	2.907.754	2.612.150	295.604
Septiembre de 2011	3	9.729.426	8.750.350	979.076
Noviembre de 2011	1	7.083.105	4.671.774	2.411.331
	8	27.421.583	22.956.180	4.465.403

Consortio Pensiones Energía – Fiduprevisora S.A.

Mes	Cantidad	Mesada Anterior EEB	Mesada ISS que se deduce	Mesada Actual EEB de EEB
Febrero	2	8.224.784	7.161.104	1.063.680
Marzo	4	8.744.479	7.829.650	914.829
Julio	1	6.920.495	4.220.942	2.699.553
Agosto	2	5.286.610	4.700.717	585.893
Septiembre	2	12.360.370	10.960.346	1.400.024
Octubre	3	10.899.266	9.726.097	1.173.169
Diciembre	3	6.312.867	5.235.408	1.077.459
	17	58.748.871	49.834.264	8.914.607

- Por Sustituciones Pensionales se reconocieron 21 mesadas pensionales
- Por concepto de Retroactivos pensionales, EEB recuperó al cierre del mes de diciembre de 2011, un total de \$1.842'594.108.00.



Glosario de Siglas

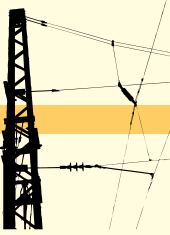
BSC	: Balanced Score Card
CAN	: Comunidad Andina de Naciones
CCT	: Centro de Control de Transmisión
CND	: Centro Nacional de Despacho
CTM	: Consorcio Transmantaro
CYGA	: Corporación Calidad y Gestión Ambiental para la Competitividad
D	: Distribución
EEB	: Empresa Energía de Bogotá
EEC	: Empresa de Energía de Cundiamarca S.A. ESP
EPP	: Elementos de Protección Personal
ERA	: Enterprise Risk Assessor
FAER	: Fondo de apoyo Financiero para la Energización de las Zonas Rurales Interconectadas.
G	: Generación
GNV	: Gas Natural Vehicular
GPTW	: Greate Place To Work
HSEQ	: Seguridad, Salud, Ambiente y Calidad (por sus siglas en inglés: Health, Safety, Environment, Quality)
LAQI	: Latin American Quality Institute
MAVDT	: Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial
MECI	: Modelo Estándar de Control Interno
ODM	: Objetivos de Desarrollo del Milenio
PACC	: Plan Anual de Compras y Contratación
PEC	: Plan Estratégico Corporativo
PETI	: Plan Estratégico de Tecnología de Información
PIGA	: Plan Institucional de Gestión Ambiental
PMA	: Plan de Manejo Ambiental
PMI	: Project Management Institute
PMP	: Project Manager Professional
PRONE	: Programa de Normalización de Redes Eléctricas
RC	: Responsabilidad Corporativa
REP	: Red de Energía del Perú
RCM	: Programa de Mantenimiento Centrado en Confiabilidad
SCI	: Sistema de Control Interno
SDL	: Sistema de Distribución Local
SGI	: Sistema de Gestión Integrado
SIGAM	: Sistema de Indicadores de Gestión Ambiental
SII	: Sistema Integrado de Información
SIMEG	: Sistema Integrado de Medición de Gestión
SIPLA	: Sistema para la Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo
STN	: Sistema de Transmisión Nacional
STR	: Sistema de Transmisión Regional
T	: Transmisión
UPME	: Unidad de Planeación Minero Energética
VT	: Vicepresidencia de Transmisión



Tabla COP avanzado del Pacto Global de la ONU

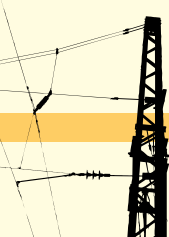
Modelo de Liderazgo en la Sostenibilidad Corporativa APLICA SECCIÓN

1. Implementar los diez principios en las estrategias y operaciones
 - 1.1. Cobertura e integración entre principios
 - 1.1.1. Implementar los diez principios del Pacto Mundial de la ONU a estrategias y operaciones
 - Responsabilidad Corporativa
 - 1.1.2. Diseñar una estrategia de sostenibilidad corporativa para aprovechar la sinergia entre las áreas a tratar, y saber llevar los sacrificios.
 - Responsabilidad Corporativa
 - 1.1.3. Asegurar que las distintas funciones corporativas se coordinen de cerca, para maximizar los rendimientos y evitar cualquier impacto negativo inesperado.
 - Gestión Integral del Riesgo
Plan Estratégico Corporativo
Gestión Auditoría Interna
Responsabilidad Corporativa
 - 1.2. Políticas y procedimientos de gestión de gran peso
 -
 - 1.2.1. Evaluar los riesgos y oportunidades de forma regular, tanto al nivel empresarial como a nivel del producto, y realizar un seguimiento para garantizar que la compañía identifique los impactos negativos que puedan ocasionar sus operaciones y actividades.
 - Gestión Integral del Riesgo
 - 1.2.2. Desarrollar estrategias y políticas específicas al contexto de la compañía – al igual que situaciones para el futuro – y establecer objetivos que se puedan medir a corto, medio y largo plazo.
 - Responsabilidad Corporativa
Políticas Corporativas del Grupo
Energía de Bogotá
 - 1.2.3. Educar a los empleados y lograr su participación mediante actividades de entrenamiento, desarrollo y adaptación de procesos comerciales, y planes de incentivos bien establecidos.
 - Gestión Auditoría Interna
Gestión del Recurso Humano
Proveedores y Contratistas
Colaboradores
Representantes del Sector Ambiental
 - 1.2.4. Implementar un sistema de seguimiento y medición del rendimiento basado en medidas de rendimiento estandarizadas.
 - Nuestra Organización
Sistema de Gestión Integrado
Responsabilidad Corporativa

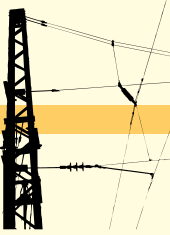


Accionistas
Clientes
Representantes del Sector
Ambiental
Colaboradores
Comunidades donde Operamos
-Proveedores y Contratistas
-Tabla GRI

- 1.3 Inmersión de las funciones corporativas y unidades empresariales
 - 1.3.1 Asignar la responsabilidad para ejecutar las estrategias de sostenibilidad junto con las funciones corporativas relevantes (procesos de obtención, asuntos de gobernación, recursos humanos, departamento legal, etc.) y asegurar que ninguna función tiene un conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.
 - Responsabilidad Corporativa
 - 1.3.2 Alinear estrategias, metas y estructuras de incentivos de todas las unidades empresariales y subsidiarias, con la estrategia de sostenibilidad corporativa.
 - -Responsabilidad Corporativa
 - 1.3.3 Asignar responsabilidad para la implementación de la sostenibilidad corporativa a una persona o un grupo dentro de cada unidad empresarial y subsidiaria.
 - Responsabilidad Corporativa
- 1.4 Implementación de la cadena de valor
 - 1.4.1 Analizar cada segmento de la cadena de valor cuidadosamente, en ambas direcciones a la hora de evaluar riesgos, oportunidades e impactos.
 - Proveedores y Contratistas
Evaluación del Riesgo en la Cadena de Valor
 - 1.4.2 Comunicar políticas y expectativas a los proveedores y otros socios empresariales relevantes.
 - Política de Abastecimiento
 - 1.4.3 Implementar mecanismos de supervisión y garantía dentro del círculo de influencia de la compañía.
 - Asignación de Responsabilidades en la Cadena de Valor
 - 1.4.4 Concientizar, entrenar y construir otros tipos de habilidades con proveedores y otros socios empresariales.
 - Asignación de Responsabilidades en la Cadena de Valor
- 2. Tomar medidas para apoyar una mayor variedad de metas y temas de las Naciones Unidas



- 2.1 Contribuciones empresariales centrales a las metas y temas de la ONU
 - 2.1.1 Alinear la estrategia empresarial principal con una o más metas, y/o temas relevantes de la ONU
 - -Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global
 - -El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
 - -Propósitos de Responsabilidad Global
 - 2.1.2 Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos empresariales que contribuyan a las metas y/o temas de la ONU.
 - -Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global
 - -Propósitos de Responsabilidad Global
 - 2.1.3 Adoptar y modificar los procedimientos operativos para maximizar la aportación a las metas y/o temas de la ONU.
 - -Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global
 - -Propósitos de Responsabilidad Global
- 2.2 Inversión y filantropía social estratégica
 - 2.2.1 Apoyar inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coincidan con las especialidades de la compañía y su contexto operativo como una parte integrada de su estrategia de sostenibilidad.
 - -Comunidades donde Operamos
 - -Programas y Proyectos 2011
 - -Inversiones por Programas 2011
 - 2.2.2 Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar – y no anular o duplicar innecesariamente – los esfuerzos de otros contribuidores.
 - Comunidades donde Operamos
 - 2.2.3 Tomar responsabilidad por los efectos intencionados y no intencionados de la provisión de fondos, y mostrar respeto por las costumbres locales, tradiciones, religión y prioridades de las personas y grupos pertinentes.
 - Comunidades donde Operamos
- 2.3 Apoyo y compromiso de programas públicos
 - 2.3.1 Apoyar abiertamente la importancia de la acción en relación a uno o más metas y/o temas de la
 - -Responsabilidad Corporativa
 - -Comunidades donde



ONU.

Operamos
-Representantes del Sector Ambiental

- 2.3.2 Lograr el compromiso de los líderes de compañías a participar en cumbres, congresos y otras interacciones importantes de programas públicos clave en relación a uno o más metas y/o temas de la ONU.
 - -Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia

- 2.4 Asociaciones y acción colectiva
 - 2.4.1 Desarrollar e implementar proyectos de asociaciones con organizaciones públicas y privadas (entidades de la ONU, gobierno, ONG y otros grupos), en torno a temas empresariales centrales, inversión social y/o apoyo.
 - Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
-Manejo Ambiental de la Gestión Corporativa
 - 2.4.2 Unir a participantes de la industria, entidades de Naciones Unidas y otros participantes, mediante iniciativas que contribuyan a resolver los retos y dilemas comunes a nivel local y/o global, con énfasis en las iniciativas que amplíen el impacto positivo de la compañía en su cadena de valor.
 - Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia

- 3. **Comprometerse con el Pacto Mundial de la ONU**
 - 3.1 Redes locales y compromiso de las subsidiarias
 - 3.1.1 Contribuir a establecer y operar al menos una Red Local del Pacto Mundial y ayudar a mejorar el rendimiento de otras compañías mediante la capacitación, la dirección, la revisión de otros participantes usando COP, etc.
 - Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
 - 3.1.2 Ayudar a las subsidiarias a trabajar con las Redes Locales del Pacto Mundial y a participar activamente en eventos y actividades.
 - Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
-Proveedores y Contratistas
-Informe Diálogos con Proveedores
 - 3.1.3 Publicar información sobre sostenibilidad relacionada a cada subsidiaria individual por separado, o hacer referencia a ella explícitamente en la Comunicación de Progreso de la Sede Corporativa.
 - -Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia



3.2 Grupos de trabajo locales y globales

3.2.1 Participar en grupos de trabajo relevantes a nivel global o local y compartir experiencias, redes, herramientas y buenas prácticas con otros participantes del Pacto Mundial.

3.2.2 Adoptar un papel activo para definir el alcance y los objetivos de los nuevos grupos de trabajo donde sea relevante.

- Responsabilidad Corporativa
El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
Representantes del Sector Ambiental
- Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
-Representantes del Sector Ambiental

3.3. Iniciativas por tema o por sectores

3.3.1 Ayudar a impulsar una o más iniciativas del Pacto Mundial y unirse a ellas, como por ejemplo, Caring for Climate, CEO Water Mandate, los Principios de Facultación de la Mujer y la Iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos.

3.3.2 Encabezar el proceso de desarrollo de nuevas iniciativas basadas en distintos sectores o temas dentro del Pacto Mundial y las Naciones Unidas en general.

- Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
-Representantes del Sector Ambiental
- -Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia

3.4 Promoción y apoyo del Pacto Mundial de la ONU

3.4.1 Promover el Pacto Mundial ante socios comerciales, representantes pares y el público general.

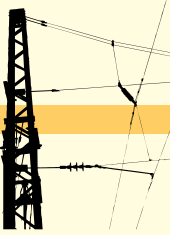
- Carta de la Presidente
-Sistema de Gestión Integrado
-Responsabilidad Corporativa
-Accionistas
-Clientes
-Representantes del Sector Ambiental
-Colaboradores
-Comunidades donde Operamos
-Proveedores y Contratistas

3.4.2 Animar a proveedores y otros socios comerciales a que se unan al Pacto Mundial de la ONU y adoptar un papel de dirección para tratar temas relacionados a la iniciativa.

- Proveedores y Contratistas
-Informe Diálogos con Proveedores

3.4.3 Participar en actividades para fortalecer e impulsar el Pacto Mundial.

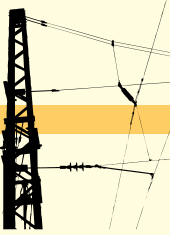
- -Responsabilidad Corporativa
-El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia



- Representantes del Sector Ambiental
 - Proveedores y Contratistas
 - Informe Diálogos con Proveedores
4. Los componentes transversales
- 4.1 Compromiso y liderazgo de los ejecutivos
- 4.1.1 El director ejecutivo ofrece públicamente declaraciones explícitas y demuestra un liderazgo personal de la sostenibilidad y un compromiso con el Pacto Mundial.
 - Carta de la Presidente Responsabilidad Corporativa
 - Palabras de la Presidente Grupo Energía de Bogotá
 - Visión de la Sostenibilidad
 - El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
 - 4.1.2 El director ejecutivo promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad en el sector de trabajo de la compañía e impulsa el desarrollo de estándares de la industria.
 - Responsabilidad Corporativa
 - El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
 - 4.1.3 El director ejecutivo impulsa al equipo de dirección ejecutiva a desarrollar la estrategia de sostenibilidad corporativa, definir objetivos y supervisar la implementación.
 - Responsabilidad Corporativa
 - El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
 - 4.1.4 Establecer los criterios de sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial, como parte de los objetivos e incentivos para el director ejecutivo y el equipo de dirección ejecutiva.
 - Responsabilidad Corporativa
 - El Pacto Global de Naciones Unidas y la Corporación Red Local Pacto Global Colombia
- 4.2 Adopción y supervisión de las juntas directivas
- 4.2.1 La junta directiva (o el equivalente) asume la responsabilidad y la supervisión de la estrategia, y el rendimiento a largo plazo de sostenibilidad corporativa.
 - -Responsabilidad Corporativa
 - Plan Estratégico Corporativo
 - Gobierno Corporativo y Transparencia
 - 4.2.2 La junta establece, cuando sea posible, un comité o asigna a un miembro de la junta la responsabilidad de sostenibilidad corporativa.
 - -Responsabilidad Corporativa
 - Política Macro de Responsabilidad Corporativa
 - Comité de Responsabilidad Corporativa del Grupo.
 - 4.2.3 La junta (o comité), cuando sea posible, aprueba la creación formal de informes sobre sostenibilidad
 - -Responsabilidad Corporativa
 - -Comité de Responsabilidad



- corporativa (Comunicaciones de Progreso).
- 4.3 Inclusión de las partes interesadas
 - 4.3.1 Reconocer públicamente la responsabilidad que tiene el impacto de la compañía en los participantes internos y externos.
 - Corporativa del Grupo.
-Gobierno Corporativo y Transparencia
 - 4.3.2 Definir estrategias de sostenibilidad, los objetivos y las pólizas, mediante consultas con participantes clave.
 - Responsabilidad Corporativa
-Políticas Corporativas del Grupo.
-Comunidades donde Operamos
-Representantes del Sector Ambiental
-Colaboradores
-Proveedores y Contratistas
 - -Responsabilidad Corporativa
-Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global
-Propósitos de Responsabilidad Global
 - 4.3.3 Consultar con los participantes a la hora de resolver retos y dilemas de implementación e invitarles a participar activamente en la revisión del rendimiento.
 - -Responsabilidad Corporativa
-Objetivo Estratégico Corporativo: Consolidar el Modelo de Responsabilidad Global
-Propósitos de Responsabilidad Global
 - 4.3.4 Establecer canales de comunicación para oír las ideas y preocupaciones de los empleados y otros participantes y proteger a quienes decidan denunciar actividades de sus propios compañeros.
 - -Responsabilidad Corporativa
-Colaboradores
-Representantes del Sector Ambiental
-Proveedores y Contratistas
 - 4.4 Transparencia y revelación
 - 4.4.1 Compartir información de sostenibilidad con todas las partes interesadas y responder a las preguntas y preocupaciones de los participantes.
 - -Responsabilidad Corporativa
-Gobierno Corporativo y Transparencia
 - 4.4.2 Garantizar que la Comunicación de Progreso cubre todos los aspectos del Modelo de Liderazgo y utilizar, donde sea apropiado, el marco de trabajo de la Iniciativa Mundial de Comunicación.
 - -Tabla GRI
-Tabla Global Compact LEAD
-Tabla COP Avanzado



- 4.4.3 Integrar la Comunicación de Progreso en un informe financiero anual o publicarlos conjuntamente.
 - Informe de Gestión Sostenible EEB 2009, 2010, 2011
- 4.4.4 Garantizar la verificación externa de las Comunicaciones de Progreso o buscar otros métodos de verificación realizados por partes externas.
 - Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia

Communication on Progress COP – Pacto Global de las Naciones Unidas

CRITERIOS COP AVANZADO PACTO GLOBAL

APLICA

SECCIÓN

ESTRATEGIA, GOBERNAZA Y COMPROMISO.

CRITERIO 1:

La COP describe las discusiones del Presidente/ Gerente General y del nivel Directivo de la empresa, sobre aspectos estratégicos para la implementación del PM.

Impacto de las tendencias de sostenibilidad más amplio, desde la perspectivas a largo plazo y el rendimiento financiero de la organización

- -Accionistas
- Comunidades donde Operamos
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas
- Responsabilidad Corporativa
- Colaboradores

Los principales riesgos y oportunidades de sostenibilidad en el corto y mediano plazo (3-5 años)

- -Gestión Integral del Riesgo
- Responsabilidad Corporativa
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas

Impacto social y ambiental de las actividades de la organización · Estrategia global para manejar los impactos de sostenibilidad, riesgos y oportunidades en el corto y mediano plazo (3-5 años)

- -Comunidades donde Operamos
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas
- Responsabilidad Corporativa

Indicadores clave de desempeño para medir el progreso

- -Tabla GRI
- Tabla COP Avanzado



Los principales éxitos y fracasos durante el período

CRITERIO 2:

La COP describe el proceso efectivo de toma de decisiones y los sistemas de gobernanza para la sostenibilidad corporativa.

Participación y rendición de cuentas de la gestión de los Directivos en la estrategia de sostenibilidad corporativa y su implementación alineada con principios del Pacto Mundial.

Estructura de gobierno corporativo (Junta Directiva o equivalente) y su papel en la supervisión de la ejecución de sostenibilidad corporativa en línea con los principios del Pacto Mundial.

Estructuras de evaluación e incentivo ejecutivo, que promueven la estrategia de sostenibilidad en línea con los principios del Pacto Mundial.

CRITERIO 3:

La COP describe el compromiso con todos los grupos de interés importantes.

Lista de grupos de interés comprometidos por la empresa.

Proceso para la identificación e involucramiento de los grupos de interés

Resultados del involucramiento de los grupos de interés

- Tabla Global Compact LEAD
- Colaboradores
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas
- Accionistas
- Comunidades donde Operamos

- -Oportunidades de Mejora
- -Principales Logros y Retos (En cada sección)

-

- -Responsabilidad Corporativa
- -Comité de Responsabilidad Corporativa

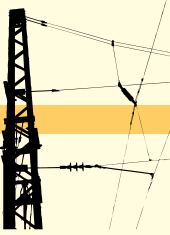
- -Gobierno Corporativo y Transparencia

- -Plan Estratégico Corporativo
- -Colaboradores

- -Responsabilidad Corporativa
- -Política Macro de Responsabilidad Corporativa

- -Responsabilidad Corporativa
- -Objetivo Estratégico Corporativo: Modelo de Responsabilidad Global

- -Responsabilidad Corporativa
- -Colaboradores
- -Representantes del Sector Ambiental
- -Proveedores y Contratistas



Proceso de incorporación de aportes de los grupos de interés en la estrategia corporativa y la toma de decisiones empresariales.

- -Responsabilidad Corporativa
- Colaboradores
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas

OBJETIVOS Y TEMAS DE LA ONU

CRITERIO 4:

La COP describe las acciones adoptadas en apoyo a los objetivos y temas más amplios de las Naciones Unidas.

Adopción o modificación de la estrategia de negocio y procedimientos operativos para maximizar la contribución a los objetivos y temas de las Naciones Unidas.

- -Responsabilidad Corporativa
- Objetivo Estratégico Corporativo: Modelo de Responsabilidad Global
- Propósitos de Responsabilidad Global

Desarrollo de productos, servicios y modelos de negocios que contribuyan a los objetivos y temas de las Naciones Unidas.

- -Responsabilidad Corporativa
- Objetivo Estratégico Corporativo: Modelo de Responsabilidad Global
- Propósitos de Responsabilidad Global

Inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coinciden con las competencias básicas de la organización, el contexto de operación y estrategia de sostenibilidad.

- -Comunidades donde Operamos

Apoyo público sobre la importancia de uno o más objetivos de la ONU y las cuestiones.

- -Carta de la Presidente
- Responsabilidad Corporativa
- Representantes del Sector Ambiental
- Proveedores y Contratistas
- Accionistas

Proyectos de colaboración y acciones colectivas en apoyo de los objetivos y temas de las Naciones Unidas.

- -Responsabilidad Corporativa
- Representantes del Sector Ambiental

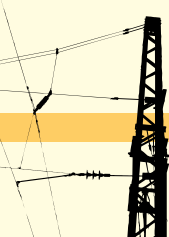
IMPLEMENTACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

CRITERIO 5:

La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos.

Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- -Comunidades donde Operamos
- Responsabilidad Corporativa



Reflexión sobre la importancia de los Derechos Humanos para la empresa.

Política empresarial sobre los Derechos Humanos, por escrito(por ejemplo, en el código de conducta

Asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas dentro de la organización

Compromisos y metas específicas para los años especificados.

CRITERIO 6:

La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios de Derechos Humanos

Evaluación de riesgo e impacto en el área de Derechos Humanos

Consultas regulares a los grupos de interés en el área de Derechos Humanos

Sensibilización y capacitación interna sobre Derechos Humanos para la gestión y los empleados

Mecanismos de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismo de denunciantes) para informar inquietudes o solicitar asesoramiento

Inclusión de estándares de derechos humanos mínimos en los contratos con los proveedores y otros socios comerciales relevantes

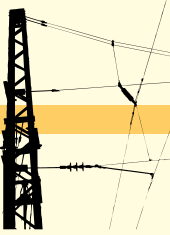
Auditorias u otros pasos para monitorear y mejorar el desempeño de los derechos humanos de las empresas en la cadena de suministro

CRITERIO 7:

La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Derechos Humanos.

Sistema de seguimiento y medición del desempeño basado en indicadores de desempeño estandarizados.

- -Comunidades donde Operamos
- -Responsabilidad Corporativa
-Comunidades donde Operamos
- -Gestión Integral del Riesgo
- -Responsabilidad Corporativa
-Comunidades donde Operamos
Gestión Integral del Riesgo
- -Gestión Integral del Riesgo
- -Comunidades donde Operamos
- -Tabla GRI
- -Colaboradores
-Gestión Auditoría Interna
-Representantes del Sector Ambiental
- -Proveedores y Contratistas
- -Sistema de Gestión Integrado
-Control Interno
-Comunidades donde Operamos
- -Tabla GRI
-Tabla COP Avanzado
-Tabla Global Compact LEAD
-Gestión Integral del Riesgo



Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados.

- -Colaboradores
- -Comunidades donde Operamos

Proceso para hacer frente a incidentes

- -Colaboradores
- -Comunidades donde Operamos

Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa

- -Control de Auditoría Interna
- -Sistema de Gestión Integrado
- -Tabla GRI

CRITERIO 8:

La COP incluye indicadores de desempeño estandarizados (incluyendo el GRI) sobre Derechos Humanos.

Los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto

- -Gestión Integral del Riesgo
- -Tabla GRI

Los resultados de los esfuerzos de sensibilización y capacitación interna para la administración y los empleados.

- -Comunidades donde Operamos
- -Colaboradores
- -Gestión de Auditoría Interna

Los resultados de los mecanismos para informar inquietudes o solicitar asesoramiento.

- -Gestión de Auditoría Interna
- -Colaboradores
- -Comunidades donde Operamos

Porcentaje de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares mínimos de derechos humanos.

- -Proveedores y Contratistas

Resultados de las auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el desempeño en la cadena de suministro.

- -Sistema de Gestión Integrado
- -Gestión de Auditoría Interna
- -Proveedores y Contratistas

IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

CRITERIO 9:

La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área laboral

Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, Fundamentos de la OIT)

- -Colaboradores

Reflexión sobre la importancia de los Principios Laborales para la empresa.

- -Colaboradores

Política empresarial sobre los Principios Laborales, por

- -Colaboradores



escrito (por ejemplo, en el código de conducta)

Asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas dentro de la organización

- -Colaboradores

Compromisos y metas específicas para los años especificados.

- -Colaboradores

CRITERIO 10:

La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Laborales.

Evaluación de riesgo e impacto en el área Laboral

- -Gestión Integral del Riesgo

Consultas regulares a los grupos de interés en el área Laboral

- -Colaboradores

Sensibilización y capacitación interna sobre los Principios Laborales para la gestión y los empleados

- -Colaboradores

Mecanismos de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismo de denunciantes) para informar inquietudes o solicitar asesoramiento

- -Colaboradores

Inclusión de estándares laborales mínimos en los contratos con los proveedores y otros socios comerciales relevantes

- -Proveedores y Contratistas

Auditorías u otros pasos para monitorear y mejorar el desempeño laboral de las empresas en la cadena de suministro

- -Gestión de Auditoría Interna
- Sistema de Gestión Integrado
- Proveedores y Contratistas

CRITERIO 11:

La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Principios Laborales.

Sistema de seguimiento y medición del desempeño basado en indicadores de desempeño estandarizados

- -Tabla GRI
- Tabla COP Avanzado
- Tabla Global Compact LEAD
- Colaboradores

Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados.

- -Colaboradores

Proceso para hacer frente a incidentes

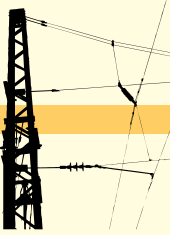
- -Colaboradores

Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa

- -Colaboradores

CRITERIO 12:

La COP incluye indicadores de desempeño estandarizados



(incluyendo el GRI) sobre Principios Laborales.

Los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto

- -Gestión Integral del Riesgo

Los resultados de los esfuerzos de sensibilización y capacitación interna para la administración y los empleados.

- -Colaboradores

Los resultados de los mecanismos para informar inquietudes o solicitar asesoramiento.

- -Colaboradores

Porcentaje de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares laborales mínimos

- -Proveedores y Contratistas
-

Resultados de las auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el desempeño en la cadena de suministro.

- Proveedores y Contratistas

IMPLEMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL

CRITERIO 13:

La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de administración ambiental.

Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, la Declaración de Río sobre el ambiente y el desarrollo)

- -Representantes del Sector Ambiental
-Responsabilidad Corporativa

Reflexión sobre la importancia del manejo ambiental para la empresa.

- -Responsabilidad Corporativa
-Representantes del Sector Ambiental

Política empresarial sobre la administración ambiental, por escrito (por ejemplo, en el código de conducta)

- -Política Macro de Responsabilidad Corporativa
-Representantes del Sector Ambiental

Asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas dentro de la organización

- -Representantes del Sector Ambiental

Compromisos y metas específicas para los años especificados.

- -Representantes del Sector Ambiental

CRITERIO 14:

La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Ambientales.

Evaluación de riesgo e impacto ambiental.

- -Representantes del Sector Ambiental
-Gestión Integral del Riesgo



Consultas regulares a los grupos de interés sobre el impacto ambiental.

- -Representantes del Sector Ambiental

Sensibilización y capacitación interna sobre el manejo ambiental para la gestión y los empleados

- -Representantes del Sector Ambiental

Mecanismos de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismo de denunciantes) para informar inquietudes o solicitar asesoramiento con respecto al impacto ambiental.

- -Representantes del Sector Ambiental

Inclusión de estándares ambientales mínimos en los contratos con los proveedores y otros socios comerciales relevantes

- -Proveedores y Contratistas

Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el desempeño ambiental de las empresas en la cadena de suministro

- -Sistema de Gestión Integrado
-Gestión de Auditoría Interna
-Representantes del Sector Ambiental
-Proveedores y Contratistas

CRITERIO 15:

La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de la integración del manejo ambiental

Sistema de seguimiento y medición del desempeño basado en indicadores de desempeño estandarizados

- -Tabla GRI
-Tabla COP Avanzado
-Tabla Global Compact LEAD
-Representantes del Sector Ambiental

Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados.

- -Representantes del Sector Ambiental

Proceso para hacer frente a incidentes

- -Representantes del Sector Ambiental

Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa

- -Representantes del Sector Ambiental

CRITERIO 16:

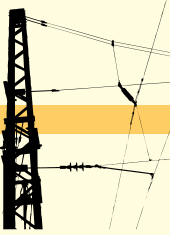
La COP incluye indicadores de desempeño estandarizados (incluyendo el GRI) sobre la Administración Ambiental.

Los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto y medición de la huellas ambiental.

- -Representantes del Sector Ambiental

Los resultados de los esfuerzos de sensibilización y capacitación interna para la administración y los empleados. Los resultados de los mecanismos para informar

- -Representantes del Sector Ambiental



inquietudes o solicitar asesoramiento.

Porcentaje de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares ambientales

Resultados de las auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el desempeño en la cadena de suministro.

- -Proveedores y Contratistas
- -Sistema de Gestión Integrado
-Gestión de Auditoría Interna
-Representantes del Sector Ambiental
-Proveedores y Contratistas

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS ANTI-CORRUPCIÓN

CRITERIO 17:

La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción.

Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas en contra de la corrupción).

- -Responsabilidad Corporativa
-Gestión de Auditoría Interna
-Accionistas
-Gobierno Corporativo y Transparencia

Reflexión sobre la importancia de la anti-corrupción para la empresa.

- -Gestión de Auditoría Interna
-Gobierno Corporativo y Transparencia

Política empresarial sobre la anti-corrupción, por escrito (por ejemplo, en el código de conducta).

- -Políticas Corporativas
-Gestión de Auditoría Interna

Asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas sobre la corrupción dentro de la organización.

- -Gobierno Corporativo y Transparencia
-Gestión de Auditoría Interna

Compromisos y metas específicas para los años especificados

- -Gestión de Auditoría Interna
-Accionistas

CRITERIO 18:

La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Anticorrupción.

Evaluación de riesgo e impacto en el área anti-corrupción. Consultas regulares a los grupos de interés en el área anti-corrupción.

- -Gestión Integral del Riesgo
-Gestión de Auditoría Interna

Sensibilización y capacitación interna sobre anti-corrupción para la gestión y los empleados

- -Gestión de Auditoría Interna

Mecanismos de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismo de denunciantes)

- -Gestión de Auditoría Interna



para informar inquietudes o solicitar asesoramiento con respecto a la corrupción.

Inclusión de estándares de anti-corrupción mínimos en los contratos con los proveedores y otros socios comerciales relevantes

Auditorías u otras medidas para monitorear la corrupción y mejorar el desempeño de las empresas en la cadena de suministro

CRITERIO 19:

La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Principios de Anticorrupción.

Sistema de seguimiento y medición del desempeño sobre corrupción basado en indicadores de desempeño estandarizados

Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados.

Proceso para hacer frente a incidentes

Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa

CRITERIO 20:

La COP incluye indicadores de desempeño estandarizados (incluyendo el GRI) sobre Anticorrupción.

Los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto

Los resultados de los esfuerzos de sensibilización y capacitación interna para la administración y los empleados.

Los resultados de los mecanismos para informar inquietudes o solicitar asesoramiento.

Porcentaje de contratos, con socios comerciales, que garanticen estándares anti-corrupción mínimos

Resultados de las auditorías u otras medidas para

- -Proveedores y Contratistas
- -Gestión de Auditoría Interna

- -Sistema de Gestión Integrado
- -Gestión de Auditoría Interna
- -Proveedores y Contratistas

- -Tabla GRI
- -Tabla COP Avanzado
- -Tabla Global Compact LEAD
- -Gestión de Auditoría Interna
- -Responsabilidad Corporativa
- -Gobierno Corporativo y Transparencia

- -Gobierno Corporativo y Transparencia
- -Gestión de Auditoría Interna

- -Gestión de Auditoría Interna

- -Gobierno Corporativo y Transparencia
- -Gestión de Auditoría Interna

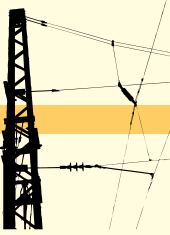
- -Gestión Integral del Riesgo
- -Gestión de Auditoría Interna

- -Gestión de Auditoría Interna

- -Gestión de Auditoría Interna

- -Proveedores y Contratistas

- -Sistema de Gestión Integrado



monitorear y mejorar el desempeño en la cadena de suministro.

-Gestión de Auditoría Interna
-Proveedores y Contratistas

IMPLEMENTACIÓN EN LA CADENA DE VALOR

CRITERIO 21:

La COP describe la implementación de los Principios del Pacto Mundial en la cadena de Valor.

Descripción de las materias primas y (semi) los productos acabados utilizados, por país o región de origen..

•

Descripción de los principales proveedores, subcontratistas y otros socios comerciales que participan en la cadena de valor.

•

-Proveedores y Contratistas

Evaluación de riesgo de la Cadena de Valor para identificar los posibles problemas con los proveedores y otros socios comerciales

•

-Proveedores y Contratistas
-Gestión Integral del Riesgo

Política sobre la cadena de valor, incluida una política para los proveedores y subcontratistas.

•

-Proveedores y Contratistas

La comunicación de las políticas pertinentes / códigos, posiciones o inquietudes a los proveedores y otras empresas socios.

•

-Proveedores y Contratistas

Auditorías / evaluaciones de cumplimiento en la cadena de valor

•

-Proveedores y Contratistas

Asignación de responsabilidades en la cadena de valor y los procedimientos para solucionar cualquier problema de incumplimiento

•

-Proveedores y Contratistas

TRANSPARENCIA Y VERIFICACIÓN

CRITERIO 22: La COP contiene información sobre el perfil de la empresa y el contexto operativo.

Estructura legal, incluyendo la estructura de cualquier grupo y la propiedad.

•

-Nuestra Organización

Países en los que opera, ya sea con operaciones significativas u operaciones específicamente relevantes para la sostenibilidad.

•

-Nuestra Organización

Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes / beneficiarios)

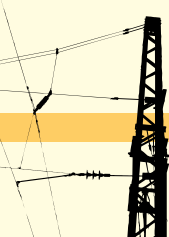
•

-Nuestra Organización
Clientes

Principales marcas, productos y/o servicios.

•

-Nuestra Organización



Valor económico directo e indirecto generado por varios grupos de interés (empleados, propietarios, gobierno, prestamistas, etc.)

CRITERIO 23:

La COP incorpora un alto nivel de transparencia y divulgación.

La COP utiliza los lineamientos de informe de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

La COP califica para el nivel A+ de los niveles de aplicación del GRI.

La COP incluye la comparación de indicadores clave de desempeño con empresas similares.

CRITERIO 24:

La COP es verificada independientemente por una tercera parte.

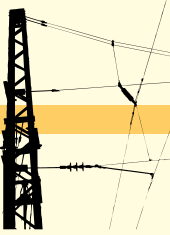
Revisión por pares (ejemplo, Red Local del Pacto Mundial)

Verificación por otras formas de verificación independiente.

Clientes

-
- -Tabla GRI
- PENDIENTE
- -Gobierno Corporativo y Transparencia
-Responsabilidad Corporativa
- Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia
- Liliana Orbegozo Convers





ANEXOS Tabla GRI

PENDIENTE DE DIAGRAMAR

Anexo 1:

Tabla Mantenimiento Líneas de Transmisión

Los aspectos más relevantes de la aplicación del Plan RCM en la ejecución de las actividades de mantenimiento en la infraestructura de ZONA CENTRO se resumen a continuación:

ACTIVIDAD	UNIDAD	TOTAL
Medición de resistencia de puesta a tierra	Torre	142
Mejoramiento del Sistema de Puesta a tierra	Torre	22
Instalación Antiescalatorios	UN	1567
Instalación pernos de escalera	UN	23
Rocería en Franja de Servidumbre	m	43038
Inspección Visual torres	Torre	1256
Inspección Visual Vanos	km	580
Instalación Placas de Señalización de Peligro	UN	9
Limpieza de cunetas y obras de drenaje	m	7940
Rellenado y perfilado terreno patas de estructura Torre	Torre	2
Construcción de trinchos	m	7
Limpieza de bases	UN	339
Talas en franja de Servidumbre	UN	315
Podas en franja de Servidumbre	UN	305
Volumen talas	m3	139

En ZONA SUR OCCIDENTE se resume:

ACTIVIDAD	UNIDAD	TOTAL
Reconexión del Sistema de Puesta a tierra	UN	3,00
Apretada y Torqueada Tornillería	Torre	2,00
Instalación Angulos Faltantes	Torre	3,00
Instalación Antiescalatorios	UN	55,00
Instalación pernos de escalera	UN	2,00
Rocería en Franja de Servidumbre	m	72958,00
Inspección Visual torres	Torre	1900,00
Inspección Visual Vanos	km	975,62
Instalación Placas de Señalización de Peligro	UN	3,00
Limpieza Placas de numeración aéreas y de estructura	UN	58,00
Limpieza de cunetas y obras de drenaje	m	395,00
Rellenado y perfilado terreno patas de estructura Torre	Torre	2,00
Construcción de trinchos en madera	ml	27,00
Cunetas en tierra	UN	7,00
Limpieza de bases	UN	908,00
Talas en franja de Servidumbre	UN	478,00
Podas en franja de Servidumbre	UN	124,00
Volumen talas	m3	1011,51



Anexo 2:
Tabla Información de los Residuos Generados en 2011

164

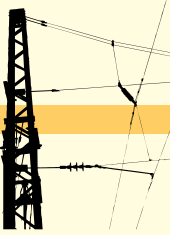
Anexo 3:
Tabla de Ejecución de Presupuesto para el Mantenimiento de Líneas de Transmisión

Denominación del objeto	Val./MI
• Ejecución y mantenimiento a las Reforestaciones establecidas Corredor sur-Sistema Bogotá y Corredor Central, durante el tercer año de ejecución del contrato. PROAMBIENTE LTDA	
• Mantenimiento a las Reforestaciones establecidas Corredor sur-Sistema Bogotá y Corredor Central, durante el segundo año de ejecución del contrato. CONSORCIO E&P	
• Reforestación con especies arbustivas de tipo protector. Incluye cercado y 3 años de mantenimiento	
• Establecimiento reforestación pendiente meandro El Say	\$ 106.928.706,00
• Seguimiento del MADS al PMA Corredor Central	
• Seguimiento del MADS al PMA Corredor Sur y Sistema Bogotá	
• Requerimientos adicionales de trámites de permisos ante la corporación, y requerimientos adicionales MADS	\$ 35.367.100,00
• Requerimientos ambientales adicionales, tipo asesorías.	\$ 52.461.000,00
• Evaluación PMA por el MADS	
• Estudio del Plan de Manejo Ambiental, cartografía conforme a requisitos de la resolución 1503 de 2010	
• Inventarios de cobertura vegetal	
Compensaciones	\$ 14.040.000,00
• Proyecto de Sustitución de Reforestación – CAM – CRC – CORPOAMAZONIA	
• Apoyo monitoreo de Oso y Danta CAM, CRC, Corpoamazonia.	
• Reforestación compensatoria con especies vedadas.	
• Apoyo a la asesoría en Gestión Ambiental para el corredor	\$ 545.502.426,00
TOTAL EJECUTADO 2011	\$ 754.299.232,00

Anexo 4: Tabla por Tipo de Vinculación anexa

TIPO DE VINCULACION COLABORADORES	2010	2011	TOTAL DE COLABORADORES PORCENTAJE	PORCENTAJE	TOTAL DE
Contrato laboral a término indefinido	137	88%	147	89%	
Contrato laboral a término fijo	6	4%	6	4%	
Aprendices	4	3%	5	3%	
Practicantes universitarios	8	5%	7	4%	
TOTAL	155	100%	165	100%	

Anexo 5: Tabla de Colaboradores por Región



2010	TOTAL DE COLABORADORES		PORCENTAJE		TOTAL	DE
2011	COLABORADORES	PORCENTAJE	COLABORADORES	PORCENTAJE		
Bogotá (Cundinamarca)						
Contrato laboral a término Indef Indefinido			130	84%	138	84%
Contrato laboral a término fijo	3	2%	5	3%		
Aprendices	4	3%	5	3%		
Practicantes universitarios	8	5%	7	4%		
Pasto (Nariño)						
Contrato laboral a término Indef Indefinido			3	2%	4	2%
Contrato laboral a término fijo	1	1%	0	0%		
Villavicencio (Meta)						
Contrato laboral a término Indef Indefinido			1	1%	1	1%
Ubalá (Cundinamarca)						
Contrato laboral a término fijo	1	1%	1	1%		
Pitalito (Huila)						
Contrato laboral a término Indef InnnnlkfjdsjflIniiindefinido			3	2%	4	2%
Contrato laboral a término fijo	1	1%	0			
0%						
TOTAL	155	100%	165	100%		

Anexo 6: Tabla de Colaboradores de Tiempo Completo y por Niveles de Cargo

1. Número de colaboradores tiempo completo (EEB) 2010		2011
Hombres - Ahora	71	72
Mujeres - Ahora	84	93
Ahora - Total	155	165
2. Niveles de cargo de los colaboradores		2010
Sin personal a cargo (Hombres)		66
Sin personal a cargo (Mujeres)		64
Gerentes / Supervisores (Hombres)		12
Gerentes / Supervisores (Mujeres)		4
Directivos (Hombres)		6
Directivos (Mujeres)		3

Anexo 7: Tabla de Formación Realizada en 2011

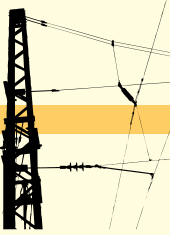


Anexo 8: Tabla de Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional

166

Cargo	2011		Salario	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Practicante Universitario	2	5	\$ 820.000	\$ 820.000
Aprendiz del Sena	3	2	\$ 401.700	\$ 401.700
Conductor de Vehículo Liviano		2	0	\$ 963.695 \$ 0
Auxiliar	5	1	\$ 999.104	\$ 1.107.201
Inspector de Obras	4	0	\$ 967.893	\$ 0
Técnico	3	0	\$ 2.152.792	\$ 0
Profesional I	3	3	\$ 2.551.040	\$ 2.449.414
Profesional II	3	4	\$ 3.410.806	\$ 3.246.678
Profesional III	1	0	\$ 4.225.651	\$ 0
Asesor I	36	19	\$ 7.051.992	\$ 6.987.827
Asesor II	9	14	\$ 8.152.302	\$ 7.991.860
Asesor III	2	1	\$ 11.887.900	\$ 11.831.826
Asesor de Seguridad	1	0	\$ 12.693.996	\$ 0
Jefe	9	2	\$ 15.411.635	\$ 16.987.915
Gerente	5	2	\$ 14.301.687	\$ 14.247.244
Director	1	2	\$ 19.913.850	\$ 19.913.715
Secretaria I	0	8	\$ 0	\$ 1.431.174
Secretaria Ejecutiva	0	4	\$ 0	\$ 1.841.795
Secretario General	1	0	\$ 24.718.235	\$ 0
Servicio Cafetería	0	2	\$ 0	\$ 795.240
Técnico Contable	0	1	\$ 0	\$ 1.208.550
Vicepresidente	3	1	\$ 24.718.235	\$ 24.718.235
Presidente	0	1	\$ 0	\$ 33.160.917

Anexo 8: Nivel de Aplicación de Memoria – GRI G3



Sobre Este Informe

167

Elaborado por : Dirección de Relaciones Externas de EEB

Fuente de Información: Todas las áreas de la organización

Diseñado y Diagramado por: Juan Carlos Lecompte

Con el apoyo de: Liliana Orbegozo

Área de Contacto:

Dirección de Relaciones Externas

Responsabilidad Corporativa

Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP

Carrera 9 # 73 - 44 Piso 6

Teléfono: (571) 3268000 Ext. 1549

cvillegas@eeb.com.co

Estructura y presentación del informe

Este es el tercer Informe de Gestión Sostenible de la Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP (EEB). Tal y como se hizo el año pasado, este informe se ha estructurado alrededor de los compromisos de la empresa con sus diferentes grupos de interés y los asuntos sociales, económicos y ambientales que les competen.

La estructura general del Informe es la siguiente:

- Introducción e información general del Grupo Energía de Bogotá, de la organización, su negocio y el significado de la responsabilidad para la Empresa y el Grupo.
- Iniciativas y desempeño de EEB, como producto de su actividad en 2011 por medio de los siguientes seis compromisos:
 1. Accionistas: Crear valor para nuestros accionistas
 2. Clientes: Transmisión de energía de clase mundial
 3. Representantes del Sector Ambiental: Cuidado del medio ambiente
 4. Colaboradores: Excelente lugar de trabajo
 5. Comunidades donde Operamos
 6. Proveedores y Contratistas: Cadena de valor sostenible

Para la elaboración del informe se tuvieron en cuenta los aprendizajes del año pasado y se realizaron encuestas a los colaboradores. Lo anterior, con el fin de recibir la retroalimentación correspondiente a cada grupo de interés, sobre la aplicación de los principios del Global Reporting Initiative (GRI) en los Informes de Gestión Sostenible.

El informe 2011 se realizó de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Global Reporting Initiative (GRI) NIVEL B: estándar mundial de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad, por medio de los cuales se mide el desempeño económico, ambiental y social.



2. **CoP - Pacto Global de las Naciones Unidas:** La comunicación sobre el Progreso (CoP) es un reporte anual, a través del cual, las organizaciones adheridas a la iniciativa informan los esfuerzos y avances realizados en la implementación de los 10 principios del Pacto Global, a sus grupos de interés. Adicionalmente, EEB clasifica a la categoría de un CoP avanzado, al reportar 24 criterios relacionados con las siguientes áreas:
 - Estrategia, gobierno y diálogo
 - Asuntos y objetivos de la ONU
 - Implementación de los Principios del Pacto Mundial
 - Implementación en la cadena de valor
 - Verificación y divulgación

3. **Global Compact Lead:** Es el modelo de liderazgo lanzado por el Secretario General de Naciones Unidas para implementar la segunda fase del Pacto Global, el cual consiste en una hoja de ruta con 50 medidas concretas que deben adoptar y reportar las empresas, para mejorar su sostenibilidad. Adicionalmente EEB, al ser miembro de ésta iniciativa, se ha comprometido ha trabajar más activamente con los organismos, fondos y programas de Naciones Unidas, así como a compartir sus experiencias y mejores prácticas a través de las Redes Locales del Pacto Global.

Alcance y periodo del informe

El periodo del informe comprende las actividades realizadas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre del mismo año. El informe muestra la gestión de la Empresa y por tanto, la información consignada proviene de los informes anuales de todas las dependencias de EEB. Debido a que el proceso de elaboración del informe y gestión de la Responsabilidad Corporativa es un proceso dinámico y siempre cambiante, este año se presentó, en cuanto fue posible, la información de manera comparativa con vigencias anteriores, para permitir que los diferentes grupos de interés conozcan el comportamiento de EEB. Lo anterior con el fin de mantener las unidades de medida utilizadas en años anteriores.

Participación de los Grupos de Interés y Materialidad

Durante el desarrollo del informe se incluyeron todos aquellos aspectos relevantes en los que se reflejen los impactos ambientales, sociales y económicos de EEB, así como se tuvieron en cuenta todas y cada una de las entidades e individuos que puedan verse afectados por las actividades de la Empresa. Con lo anterior se busca plasmar el compromiso de EEB con el desarrollo sostenible de la Empresa y de todas sus áreas de influencia.

La participación de los grupos de interés y materialidad del presente informe se ve reflejada en la sección de Responsabilidad Corporativa y en los capítulos relacionados con cada uno de los grupo de interés: Accionistas, Clientes, Representantes del Sector Ambiental, Colaboradores, Comunidades donde Operamos y Proveedores y Contratistas.