

DECISIÓN DE GERENCIA No 137

Por la cual se adopta la Política de Derechos Humanos y Política Corporativa de Cambio Climático de CONTUGAS S.A.C

LA GERENCIA GENERAL DE CONTUGAS S.A.C.

En uso de las facultades que le confieren los Estatutos de CONTUGAS S.A.C. y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 40º del Estatuto de la Sociedad establece como función del Gerente General llevar a cabo y ejercer todos los actos necesarios de la administración de esta.
2. Que, mediante sesión del Comité de Gerencia del 19 de octubre de 2022 se aprobó la Política de Derechos Humanos y Política Corporativa de Cambio Climático de Contugas, todo ello en línea con lo implementado desde la Casa Matriz.

Que, como consecuencia de lo anterior, la Gerencia General:

DECIDE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: En cumplimiento de lo acordado en la sesión del Comité de Gerencia referida en el considerando, se decide adoptar los siguientes lineamientos corporativos para cumplimiento de todos los colaboradores y grupos de interés de la organización, según corresponda.

- Política de Derechos Humanos.
- Política Corporativa de Cambio Climático.

Todos ellos se anexan al presente documento.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA: La presente Decisión de Gerencia rige a partir de la fecha de firma, pero cada lineamiento surte efectos desde la fecha de aprobación del órgano competente.

Dada en Lima, el 19 de octubre de 2022



COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

WALTER SCIUTTO
Gerencia General¹

¹ En ejecución del Contrato de Servicios de Gerencia y Administración suscrito con Electro Dunas de fecha 19 de febrero de 2021.

DECISIÓN DE PRESIDENCIA N°001



Grupo Energía Bogotá

ALCANCE DE LA DECISIÓN

Adopción de la Política Corporativa de Cambio Climático del Grupo Energía Bogotá.

ANTECEDENTES

1. De acuerdo con el acta No. 15 del Comité de Presidencia Estratégico Procesos y Aprendizaje del 8 de junio del 2021, se recomendó la aprobación la Estrategia de Sostenibilidad del GB y sus filiales para ser presentada ante el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.
2. De acuerdo con el acta No. 1.658 de la Sesión Ordinaria de la Junta Directiva del Grupo Energía Bogotá S.A. ESP del 24 de junio del 2021, se aprobó la modificación de la Estrategia de Sostenibilidad del GEB.

DECISIÓN

OBJETO DE LA POLÍTICA

La Política Corporativa de Cambio Climático del GEB armoniza las operaciones del Grupo con los objetivos de mitigación y adaptación de los países en los cuales tiene presencia. Lo anterior, como parte integral de la estrategia corporativa y de sostenibilidad del Grupo, siguiendo lo establecido en las Conferencias de las Partes de la Convención de Cambio Climático (COP) de París - 2015 y de Glasgow - 2021.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política es aplicable al Corporativo, Sucursal de Transmisión y sociedades Controladas del GEB, incluidos los procesos de selección y operación de nuevos negocios, y se promoverá su aplicación en las Empresas que el Grupo no controla.

DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

A continuación, se presentan los compromisos para asegurar la efectiva implementación de esta política. Estos deben ser adoptados de acuerdo con el contexto y las circunstancias particulares de las filiales y sus operaciones.

A. Evaluación de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

1. En los procedimientos de estructuración, planeación, construcción, operación y desmantelamiento de proyectos, se deben identificar y detectar de manera temprana los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, y adoptar las medidas necesarias para mitigarlos o aprovecharlos, según corresponda.
2. Construir matrices en todos los proyectos y operaciones que identifiquen y valoren los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, y gestionarlos.
3. Determinar en las fases de diseño y planeación de los proyectos, si los riesgos climáticos identificados justifican su desarrollo, modificación o suspensión.

B. Mitigación del Cambio Climático

1. Cuantificar, verificar y monitorear las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) de los proyectos y operaciones mediante la utilización de estándares y normas internacionalmente reconocidos.
2. Diseñar estrategias y trazar sendas para contribuir al cumplimiento de las metas de reducción de emisiones adoptadas por los respectivos países donde opera el Grupo. (NDCs por sus siglas en inglés).
3. Priorizar, según corresponda al contexto y a las realidades tecnológicas de los proyectos y operaciones, el control de las emisiones de metano, el aumento en la eficiencia y en el uso de energía, el control de las emisiones de SF₆ (hexafluoruro de azufre), y el control de las emisiones asociadas al transporte.
4. Priorizar la participación en proyectos de generación con fuentes renovables y fuentes no convencionales de energía renovable (FNCER), y buscar oportunidades económicas en proyectos de eficiencia energética, producción, transporte y distribución de hidrógeno (azul y verde), masificación de la movilidad sostenible, uso de medidores, redes y hogares inteligentes, generación distribuida, control remoto del estado de las redes, y la automatización de subestaciones, equipos, resistencias, circuitos entre otros. Además, procurar la implementación de estrategias de economía circular y soluciones basadas en la naturaleza.
5. Cuando los costos de reducción de emisiones sean mayores que los precios de los “bonos de carbono” que acrediten reducciones evitadas, se deberá optar por esta última opción.
6. La participación en los mercados de carbono debe privilegiar la adquisición de emisiones evitadas mediante la conservación y restauración de ecosistemas naturales. Esto, teniendo presentes criterios de equidad: se deben preferir “bonos de carbono” generados en territorios de grupos étnicos mediante proyectos de restauración ecológica y deforestación evitada.
7. Participar en el diseño y seguimiento de las políticas y estrategias gubernamentales dirigidas a acelerar la masificación de la movilidad sostenible, y la sustitución de carbón y combustibles líquidos por gas natural y por electricidad en la industria y en el transporte. Participar activamente en las instancias de diseño de regulaciones e incentivos para promover la utilización de energéticos limpios.

C. Adaptación al Cambio Climático

1. Incluir medidas de adaptación en el diseño de los proyectos que doten a la infraestructura con la capacidad de soportar y operar en condiciones de eventos climáticos extremos.
2. Procurar en las medidas de adaptación de los proyectos y operaciones la extensión de sus beneficios hacia las comunidades de su área de influencia.

D. Transición Energética

1. Propender por una transición energética flexible, segura y económicamente eficiente, asegurando una distribución justa de los costos y beneficios asociados, y una contribución efectiva a la prosperidad local.

E. Asuntos Financieros

DECISIÓN DE PRESIDENCIA No.001

POLÍTICA CORPORATIVA DE CAMBIO CLIMÁTICO

1. Integrar progresivamente al marco del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) para la valoración económica y el reporte a los mercados de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.
2. Privilegiar la emisión de bonos temáticos (verdes, sostenibles, o de transición), para la financiación de proyectos.
3. Incluir, como costos, en la evaluación económica *ex-ante* de sus proyectos e inversiones, el valor de los flujos futuros de GEI. Como referencia de esos costos (“*precio sombra*”) se deberá utilizar el precio de los créditos de carbono estimado por el *Markit's Global Carbon Index*.

RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

- La Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del Corporativo del GEB o quien haga sus veces es responsable de coordinar, actualizar y hacer seguimiento a la implementación de esta política.
- El área de sostenibilidad en cada una de las filiales será la encargada de asegurar la implementación de esta política en las Sociedades Controladas.
- Las áreas de planeación de proyectos, operación y mantenimiento de las Sociedades Controladas serán las encargadas de su efectiva ejecución.

CONTROL DOCUMENTAL

	Nombre	Cargo	Área
Elaborado por:	Eduardo Uribe Botero	Director de Sostenibilidad y Comunicaciones	Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones
Revisado por:	Nestor Fagua	Vicepresidente Jurídico y de Cumplimiento	Vicepresidencia Jurídica y de Cumplimiento
Aprobado por:	Juan Ricardo Ortega	Presidente	Presidente

VIGENCIA

No. de Decisión Previa	Fecha de versión	Tipo de Acción	Razón de la actualización y descripción de última versión
01	27/ene/2022	Creación	Se crea la política de cambio climático en versión 1

DECISIÓN DE PRESIDENCIA N°



Grupo Energía Bogotá

ALCANCE DE LA DECISIÓN

Adopción de la Política de Derechos Humanos.

ANTECEDENTES

De acuerdo con el acta No. 1680 de la Junta Directiva del 25 de Agosto de 2022, se recomendó la aprobación de la Política de Derechos Humanos en el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y sus sociedades controladas, por considerarse adecuada a la organización.

A través de la presente política se busca establecer los lineamientos para el desarrollo e implementación de una cultura corporativa de derechos humanos, con base en las normas nacionales e internacionales, entre ellas:

- Los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos;
- La carta internacional de Derechos Humanos de la ONU;
- La declaración universal de Derechos Humanos;
- El Derecho Internacional Humanitario (DIH);
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos;
- El Pacto Internacional de derechos civiles y políticos;
- El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales;
- Los convenios fundamentales de la organización internacional de trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Los convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales;
- La convención de la ONU sobre los derechos del niño;
- La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas;
- Las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales;
- La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT;
- Los lineamientos en debida diligencia para operaciones empresariales atentas a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario de la iniciativa Guías Colombia.

OBJETO

Establecer el marco de actuación para el desarrollo de una cultura corporativa de derechos humanos y asegurar su respeto y promoción, en todos los ámbitos de relacionamiento y territorios en los que operan el GEB y sus filiales.

ALCANCE

La presente política debe ser aplicada por el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y las sociedades controladas que lo integran, de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta política y la normatividad aplicable en cada una de las jurisdicciones donde tienen domicilio.

DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

Dando cumplimiento al propósito superior y los valores corporativos, se declaran los siguientes compromisos:

COMPROMISOS GENERALES

1. Dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y empresas, con particular énfasis a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.
2. Rechazar todas las formas de violencia (física, moral, sexual, psicológica o abuso verbal).
3. Evitar cualquier forma de discriminación por raza, edad, sexo, estado de embarazo, identidad de género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, orígenes sociales o étnicos, situación de discapacidad permanente o temporal, o afiliación sindical o política, que represente una vulneración de los derechos humanos de cualquier grupo de interés¹.
4. Adoptar, mediante la debida diligencia en derechos humanos², un enfoque preventivo de gestión para evitar los impactos adversos que las actividades de la compañía puedan ocasionar, y de no ser posible, mitigarlos y repararlos mediante mecanismos eficaces, proporcionales y razonables.
5. No tolerar la amenaza, intimidación, u otro acto de represalia contra la expresión pacífica de opiniones o inquietudes frente a las actividades de la compañía.
6. Mantener un relacionamiento continuo y transparente con los grupos de interés, respetando los derechos a la libre expresión y participación, así como disponiendo de mecanismos para atender y gestionar peticiones, quejas y reclamos (PQRs) en materia de Derechos Humanos, tales como el Canal Ético y el procedimiento de gestión de PQRs.
7. Fortalecer las capacidades de los grupos de interés en materia de Derechos Humanos, a través de programas de formación.
8. Contribuir al derecho al acceso universal a la energía, mediante una operación responsable, eficiente y confiable de los negocios.
9. Respetar y promover los derechos humanos de los diversos grupos de interés.

¹ Los grupos de interés del GEB son: Inversionistas y accionistas, Clientes, Empleados/as, Estado, Comunidades locales, Proveedores y contratistas, Junta Directiva y Alta Dirección, Socios y Filiales.

² El proceso de debida diligencia en Derechos Humanos del GEB se encuentra reglamentado en el Manual de debida diligencia en Derechos Humanos, y en el Manual metodológico de evaluación de impactos, entre otros instrumentos.

COMPROMISOS PARTICULARES

Compromisos con los empleados/as: condiciones de trabajo digno, seguro y respetuoso

10. Fortalecer una cultura corporativa incluyente, donde las personas, de manera individual o grupal, se sienten bienvenidas, respetadas, escuchadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones.
11. Asegurar la formalización a través del cumplimiento de todas las normas de contratación laboral.
12. Garantizar condiciones de trabajo digno y rechazar prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil.
13. Evitar cualquier forma de discriminación,
14. Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación y el acoso laboral y sexual.
15. Promover la diversidad en la planta de personal, a través de procesos abiertos y transparentes.
16. Promover la equidad de trato y de oportunidades.
17. Asegurar la igualdad salarial, garantizando que, en condiciones de trabajo de igual valor, las personas reciban un pago igual.
18. Respetar el derecho de asociación y negociación colectiva, cumpliendo a cabalidad las disposiciones legales orientadas a su protección.
19. Implementar acciones para lograr una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as.
20. Asegurar que las comunicaciones internas y externas estén libres de sesgos y discriminación de cualquier tipo, y se realicen mediante lenguajes y mecanismos que no refuercen estereotipos sociales o culturales.,

Compromisos con las Comunidades: El reconocimiento y respeto por los derechos de las comunidades

21. Respetar y velar por la protección de los derechos individuales y colectivos de las comunidades.
22. Contribuir a la creación de condiciones favorables para generar oportunidades de desarrollo social y económico, con respeto por las tradiciones, costumbres y saberes locales.
23. Promover un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en el relacionamiento con las comunidades.
24. Respetar y promover los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas, asegurando la construcción de escenarios de diálogo genuino, oportuno y permanente, en el marco de respeto a la diversidad y el multiculturalismo.
25. Respetar los derechos de las comunidades a gozar de un medio ambiente sano; a disponer y gozar de sus tierras, bienes y recursos de una manera segura, y que no afecte su salud e integridad.
26. Rechazar cualquier amenaza, intimidación y ataque físico, escrito, verbal, o legal, contra asociaciones o personas que defienden los derechos humanos.
27. Promover la protección del medio ambiente, los recursos naturales y la biodiversidad, favoreciendo entornos seguros y saludables en las áreas de influencia.

Compromisos con las Aliados, proveedores y contratistas

28. Incorporar el deber de cumplimiento de la presente política, en los acuerdos comerciales con aliados, proveedores y contratistas, implementando mecanismos de debida diligencia, supervisión y sanción en caso de incumplimiento.
29. Promover condiciones de trabajo digno, rechazando prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil, en la cadena de valor.
30. Promover la adopción de buenas prácticas de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión.
31. Evaluar el desempeño de los contratistas en asuntos relacionados con derechos humanos.

RESPONSABLES

La Junta Directiva del GEB, previa recomendación del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad es responsable de la aprobación de la presente política, así como de su revisión y seguimiento periódico, y asignación de los recursos financieros necesarios para su cumplimiento.

La Presidencia del GEB es responsable de asignar los recursos de capital humano necesarios para su cumplimiento.

La Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del GEB es responsable de liderar la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política.

La Junta Directiva de las sociedades controladas es responsable de la aprobación de la presente política, así como de su revisión y seguimiento periódico, y asignación de los recursos financieros necesarios para su cumplimiento.

La Gerencia/Presidencia en las sociedades controladas es responsable de asignar los recursos de capital humano necesarios para su cumplimiento.

Las áreas de Sostenibilidad de las sociedades controladas son responsables de adaptar esta política de acuerdo con el contexto local, y de liderar la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y reporte de la presente política.

El área de Comunicaciones del GEB y de las sociedades controladas es responsable de comunicar y difundir la presente política a través de medios disponibles para que sea conocida en todos los grupos de interés de la organización.

La Dirección de Gestión del talento del GEB y de las sociedades controladas es responsable de desarrollar procesos de formación, sensibilización y medición de conocimiento de los trabajadores/as sobre esta política.

La Dirección de Abastecimiento del GEB y de las sociedades controladas es responsable de asegurar la aplicación y cumplimiento de esta política en marco de las relaciones comerciales, haciéndola exigible a proveedores y contratistas.

La Dirección de Cumplimiento del GEB y de las sociedades controladas es responsable de garantizar que los mecanismos de monitoreo cumplan los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos.

Los trabajadores/as del GEB y las sociedades controladas son responsables de la aplicación de la presente política, informando sobre cualquier posible riesgo, impacto o desviación a la política.

Los aliados, contratistas y proveedores del GEB y las sociedades controladas son responsables de honrar los compromisos establecidos en esta política.

CONTROL DOCUMENTAL

	Nombre	Cargo	Área
Elaborado por:	Edgar Catano Sanchez	Líder Social de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones	Director de Sostenibilidad y Comunicaciones
	Elinor Vikoeren Vevle	Asesor de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones	Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones
	Eduardo Uribe	Director de Sostenibilidad y Comunicaciones	Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones
Revisado por:	Néstor Fagua	Vicepresidente Jurídico y de Cumplimiento	Vicepresidente Jurídica y de Cumplimiento
Aprobado por:	Juan Ricardo Ortega	Presidente	Presidencia

VIGENCIA

No. de Decisión Previa	Fecha de versión	Tipo de Acción	Razón de la actualización y descripción de última versión