



GRUPO ENERGÍA DE BOGOTÁ

# Reporte de Progreso 2010



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARTA DEL GERENTE GENERAL

REPORTE DE PROGRESO

NUESTRA ORGANIZACIÓN

NUESTROS COLABORADORES

NUESTROS PROVEEDORES

NUESTRA SEGURIDAD

PROTECCIÓN DEL AMBIENTE

NUESTRO ENTORNO



## Nuestro Compromiso: El Pacto Global

Ha pasado un año desde que en mayo de 2010 la empresa se adhirió al Pacto Global, fruto de ese camino recorrido nace nuestro Reporte de Progreso. Es gratificante para nosotros presentarles esta primera edición que muestra los resultados más significativos de la labor emprendida y los compromisos que se asumieron para difundir los principios fundamentales en materia de derechos humanos, protección del ambiente, derechos laborales y lucha anticorrupción.

La promoción y defensa de estos principios encierran para nosotros una fórmula de gestión eficiente para el óptimo funcionamiento de la organización y el relacionamiento duradero con nuestros diversos grupos de interés. Fórmula que se basa también en el desarrollo de actividades que cumplan los más altos estándares de calidad a fin de alcanzar los niveles de excelencia en el servicio público de distribución de gas natural que debemos brindar a nuestros clientes.

En cuanto a las acciones realizadas para los colaboradores, se ha trabajado en una serie de beneficios enmarcados en el espíritu de los principios de respeto a los derechos laborales como el Plan de Bienestar Personal, la Campaña de Promoción de Valores, el Plan de Capacitación, entre otros que se detallan en el presente reporte.

Una demostración de la efectividad, de dichas prácticas, se puede evidenciar en la primera encuesta de satisfacción laboral de agosto de 2010 realizada por la consultora Great Place To Work donde se obtuvo un puntaje muy por encima del sector Energía y Minas de Perú, resultado que fue mejorado en la segunda encuesta llevada a cabo en enero de 2011.

Nuestros proveedores y contratistas reciben un trato transparente pues cuentan con reglas claras que garantizan los principios de equidad, pluralidad y buscamos en todo momento una relación sostenible en el tiempo que garantiza brindar un servicio de calidad con los precios más competitivos.

Con respecto a nuestros demás grupos de interés, uno de los aspectos de mayor énfasis es la comunicación constante a través de charlas y talleres, medios de comunicación y nuestra página web institucional, la misma que luego de cumplir una misión informativa asume un nuevo reto con el desarrollo de nuevas herramientas para hacerla más interactiva.

### **Logros 2010**

Somos conscientes que llevar el gas natural a la región Ica constituye uno de los proyectos más importantes de infraestructura energética en el país pues permitirá una importante contribución al desarrollo económico, ambiental y social.

Aunque el camino recién se inicia, como muestra de lo avanzado podemos mencionar que en diciembre de 2010 la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos del Ministerio de Energía de Minas de Perú nos aprobó el Estudio de Impacto Ambiental (EIA), con la opinión favorable de importantes entidades gubernamentales.

Además se celebraron los contratos de suministro de gas natural con el productor de gas y un contrato de transporte firme con Transportadora de Gas del Perú, los cuales garantizarán que el gas natural pueda llegar a los hogares, comercios e industrias de la región Ica.

En lo que respecta a Seguridad Industrial, la empresa elaboró el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; se aprobó el Reglamento Interno de Seguridad Integral (RISI); se conformó el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras actividades encaminadas a afianzar nuestros trabajos en esta área.

Aunque nuestras actividades recién se activan de manera oficial a mediados de 2011, en lo que constituye un ingreso temprano se realizó la construcción de más 37 kilómetros de tubería de polietileno en la localidad de Pisco, una ciudad que se encuentra en estado de reconstrucción luego del sismo ocurrido en 2007.

### **Retos 2011**

Asimismo, tenemos el reto de iniciar oficialmente el proceso de construcción de la red troncal que llevará el gas natural a la región Ica y culminarlo en un lapso de 24 meses, de acuerdo a los plazos previstos en el contrato de concesión. Crear una cultura de uso de gas natural en hogares, transporte público, comedores populares e industrias de la región Ica, generando competitividad a dichas localidades con el consumo de un energético más económico, más amigable con el medio ambiente y promoviendo la creación de puestos de trabajo.

Por último, en 2011 en Contugas renovamos el compromiso de trabajo con los principios universales de protección del ambiente, las personas, las comunidades y la construcción del bien común.



Enrique Cadena Rincón  
Gerente General



# Plaza de Armas de Chincha



## REPORTE DE PROGRESO

En el presente Reporte de Progreso 2010 se describe nuestra gestión en las dimensiones sociales y ambientales, desarrolladas con los Indicadores G 3 del Global Reporting Initiative (GRI) vinculadas a los principios del Pacto Global. Es la primera ocasión en que elaboramos este importante instrumento de comunicación y de transparencia con nuestros grupos de interés, hecho que nos entusiasma y nos anima a establecer una mejora constante que será informada anualmente a través de este medio.

Nuestro accionar está estrechamente vinculado a la aplicación y promoción de los principios del Pacto Global, lo cual se puede ver reflejado en nuestras políticas y en las diversas actividades que se muestran a lo largo del presente Reporte de Progreso 2010 que contiene un resumen de lo más importante que hemos realizado.

Precisamos que las acciones reflejadas en este documento son una muestra de cómo la empresa viene trabajando en la etapa de implementación del sistema de distribución de gas natural en Ica.

### **Información de contacto sobre el reporte de Progreso.**

Para mayor información sobre este documento contactar a la Jefatura de Relaciones Externas: Av. Camino Real 390, Torre Central Oficina 605, San Isidro, Lima +511 6310700, ó enviarnos un correo a [reportedeprogreso@contugas.com.pe](mailto:reportedeprogreso@contugas.com.pe).



## ALCANCE Y COBERTURA

El Reporte de Progreso presenta el desempeño de Contugas en los aspectos laborales, ambientales y sociales de la empresa, utilizando para ello los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G 3 que se encuentran vinculados a los principios del Pacto Global.

Asimismo, se describen las políticas, prácticas, acciones, logros y resultados de la empresa durante el periodo que abarca el reporte que comprende desde marzo de 2010 a febrero de 2011. El próximo reporte abarcará de marzo a diciembre de 2011 y a partir de nuestra tercera edición informaremos de enero a diciembre y así en lo sucesivo.

El Reporte de Progreso también recoge las acciones desarrolladas por la empresa con el fin de avanzar en el cumplimiento de los principios del Pacto Global y con ello en la construcción de un mercado global más sostenible.

El documento está dividido en ocho capítulos en cada uno de ellos mostramos los diferentes ámbitos de acción de la empresa con nuestros diversos grupos de interés los cuales están acompañados por sus respectivos objetivos que se plantearon las áreas en 2010 y las que se plantean para el presente año.

En el presente documento también se aborda la organización como tal, cuál es su negocio, como está organizada y cómo opera y, a su vez, contextualiza la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa de Contugas.

En el próximo reporte tendremos oportunidad de mostrar una nueva edición y mirar en retrospectiva estos objetivos a fin de evaluar la gestión de Contugas.



Contugas, en calidad de miembro del Grupo Energía de Bogotá, asume la responsabilidad social corporativa (RSC) como la adopción de las mejores prácticas de gestión empresarial, sobre la base de relaciones de confianza y beneficio común con sus grupos de interés, criterios recogidos en la política de Responsabilidad Social Corporativa.

El ser humano, el trabajador, la protección del ambiente y la lucha anticorrupción constituyen una prioridad para la empresa, pues son aspectos que representan una permanente búsqueda del desarrollo sostenible de la sociedad, con equidad, transparencia y efectividad, “satisfaciendo las necesidades del presente sin comprometer las necesidades del futuro”.

El ejemplo y el acompañamiento permanente en la gestión por parte de los líderes o responsables de áreas, proyectos e inversiones, garantiza el trabajo en equipo, la seguridad y la integridad de las personas, sus derechos, deberes e inversiones, así como la preservación del ambiente.

#### **Materialidad**

La elaboración del Reporte de Progreso de Contugas se realiza de acuerdo a los lineamientos de la política de responsabilidad social corporativa del Grupo Energía de Bogotá y, en este caso, por ser la primera ocasión en que realizamos el informe, y considerando que aún no nos encontramos en operación, solo se han tocado los ámbitos sociales y ambientales vinculados a los principios del Pacto Global.



# COMPROMETIDOS CON EL PACTO GLOBAL

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria, apoyada por la Organización de Naciones Unidas (ONU), en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones en diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Constituye, asimismo, un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Contugas se adhirió en mayo de 2010 a solo un año después de haber sido constituida.



## Los Diez Principios del Pacto Global

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
2. Asegurar no ser cómplice en el abuso a los derechos humanos.
3. Respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. Erradicar el trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
7. Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el ambiente.
10. Trabajar contra la corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

(Fuente: Tomado de <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html> 23 de marzo de 2011).

Las empresas del Grupo Energía de Bogotá acogen los lineamientos de esta iniciativa, con el fin de velar por la adopción de los diez principios y publicar anualmente el Reporte de Progreso, tal y como se estipula en los compromisos adquiridos a la firma del Pacto Global.

Contugas se compromete a promover sus principios dentro de nuestra esfera de influencia; hacer que los principios del Pacto Global formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones del día a día de la empresa; así como participar en proyectos de colaboración que permitan avanzar en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo más amplios de Naciones Unidas como los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los Principios del Pacto Global.



# Política

## DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

CONTUGAS SAC como empresa del Grupo Energía de Bogotá está comprometida con la protección de la vida, la integridad, la salud de sus colaboradores y el cuidado del medio ambiente. Por lo anterior, controla los factores de riesgo e impacto identificados y desarrolla programas y planes de gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente orientado a la mejora continua. Asimismo, cumple la legislación vigente y otros requisitos que la compañía considera.



contugas

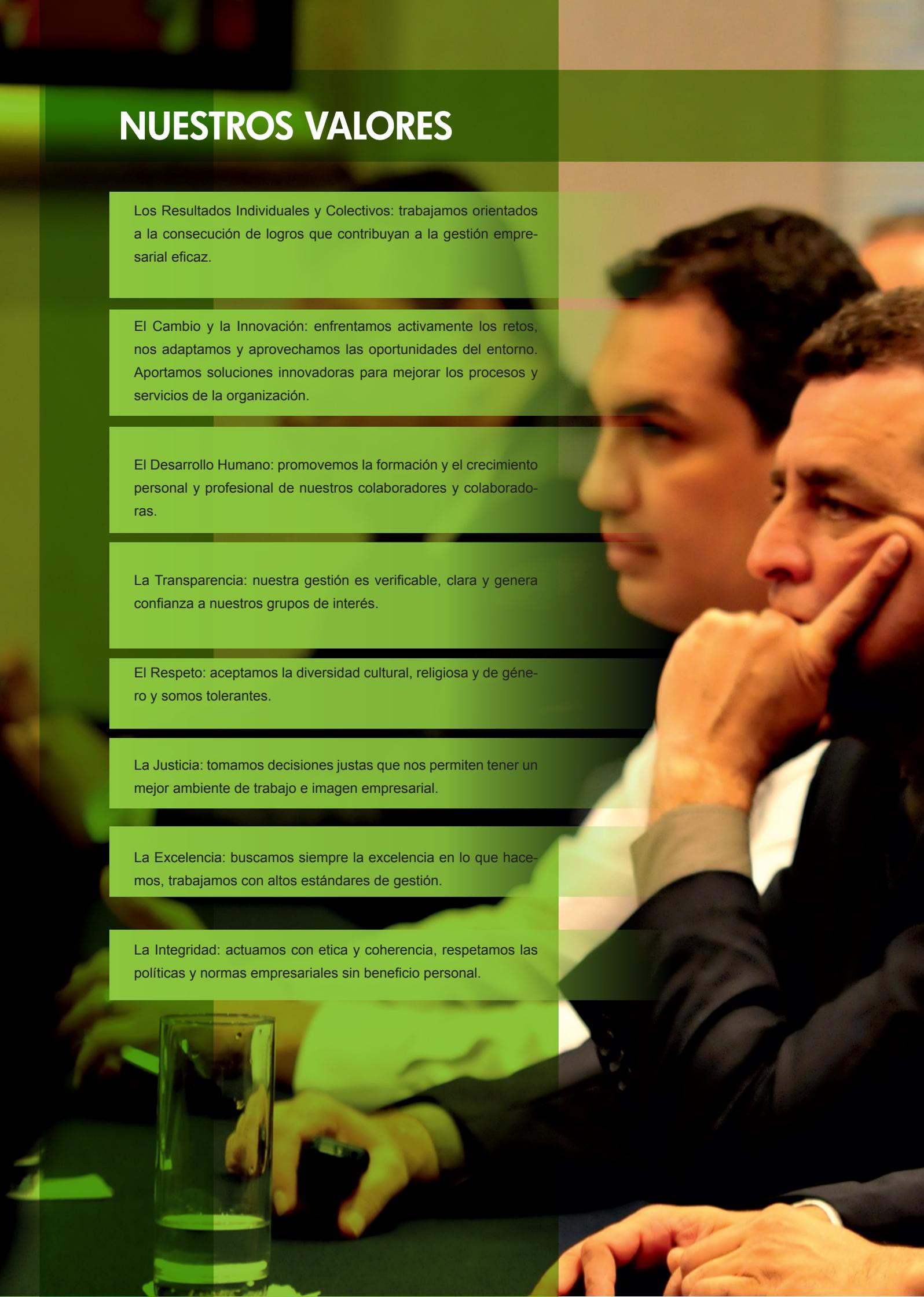


---

Enrique Cadena Rincón  
Gerente General



# NUESTROS VALORES



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 y 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.

A woman in a white short-sleeved button-down shirt and dark trousers stands in a meeting room, gesturing with her right hand as if presenting. In the foreground, several people are seated at a wooden conference table, working on laptops. The scene is partially obscured by a blue overlay on the right side of the page.

# CÓDIGO DE ÉTICA

En Contugas , el Código de Ética y Conducta constituye un instrumento que traza las pautas generales del comportamiento que deben mostrar los diversos colaboradores de la organización de manera que se ajusten a los valores corporativos, a las obligaciones asumidas en virtud de la relación laboral y a los principios éticos indispensables para asegurar la transparencia en las relaciones internas, con terceros y con la sociedad.



# NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Accionistas

Sociedad en General

Comunidades

Entidades Estatales

Medio Ambiente

Medios de Comunicación

Líderes de Opinión / Gremios

Empleados

Proveedores

Clientes



## NUESTRA ORGANIZACIÓN



## ¿QUIÉNES SOMOS?

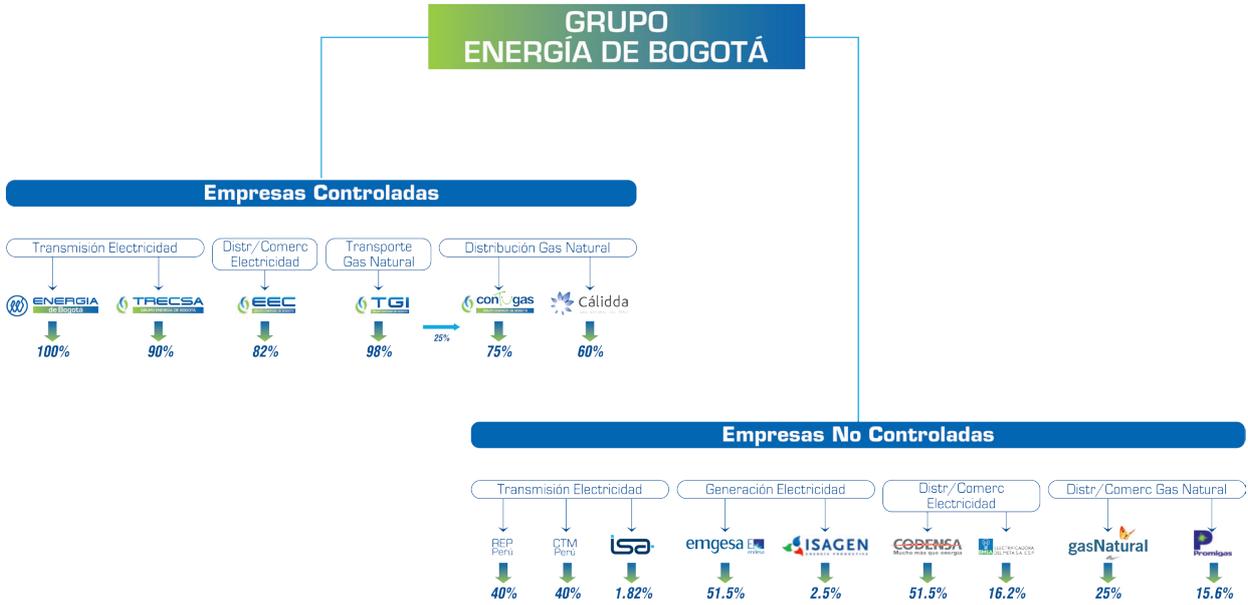
Contugas es la empresa que llevará los beneficios del gas natural a la región Ica, en las localidades de Chincha, Ica, Pisco, Nasca y Marcona gracias a la concesión de distribución de gas natural por red de ductos que nos otorgó el estado peruano en 2009. Desde el año pasado nos encontramos adheridos a la iniciativa del Pacto Global, razón por lo que practicamos y promovemos sus diez principios.

### **Congas Perú, ahora Contugas**

El segundo semestre de 2010 la empresa optó por cambiar de razón social. La actual denominación tiene como finalidad posicionar una nueva marca que nos identifique en la calidad de los servicios referente a la distribución de gas natural que efectuaremos en el departamento de Ica, llevando energía limpia, segura y económica.

De igual manera, responde a una visión a futuro, con el propósito de consolidar nuevos proyectos energéticos que ayuden al desarrollo del país y además tiene como objetivo afianzar nuestro compromiso de ser una empresa responsable, cercana a la población, autoridades y a nuestros futuros clientes.

# PORTAFOLIO



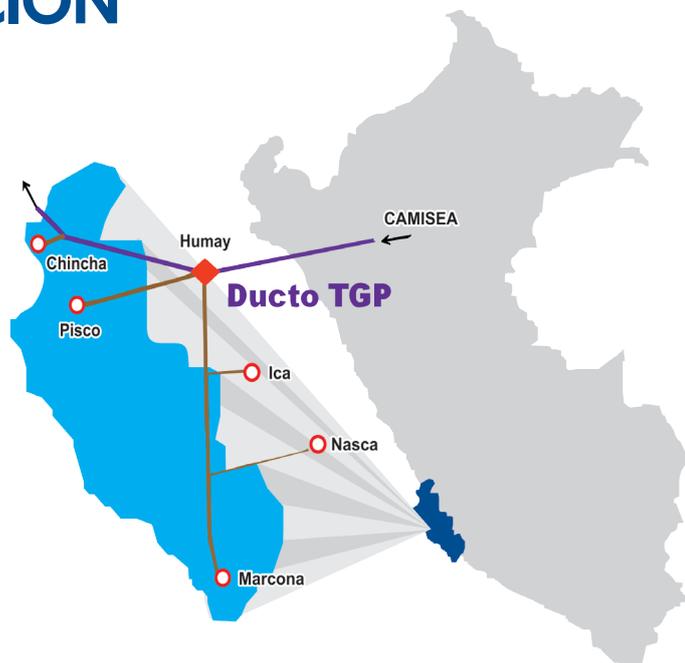
## Grupo Energía de Bogotá

Contugas forma parte del Grupo de Energía de Bogotá, el cual es uno de los grupos empresariales más importantes del sector energético en Colombia por el tamaño y solidez de sus activos, así como por los mercados que atiende.

En la actualidad tiene presencia internacional en Perú y Guatemala, con perspectiva de crecimiento en otros países de la región. Su núcleo de negocio es el transporte y distribución de energía: electricidad y gas natural. Posee inversiones relevantes en otros negocios de la cadena de la electricidad (generación y distribución - comercialización) y de gas natural (distribución y comercialización), en alianza con socios muy reconocidos en el ámbito internacional.

# NUESTRA UBICACIÓN

Las instalaciones de la empresa estarán ubicadas en los lugares donde se distribuirá el gas natural por red de ductos, en las localidades de Ica, Chincha, Pisco, Nasca y Marcona. Las oficinas administrativas están ubicadas en la sede de Lima.



## COMITÉ DE GERENCIA



### **Enrique Cadena Rincón**

De nacionalidad colombiana, se desempeña como gerente general en Contugas desde agosto de 2009. Ha estado vinculado a empresas del sector energético en el mercado americano y latinoamericano por más de 20 años. Es ingeniero industrial con especialización en negocios y finanzas corporativas. La carrera profesional de Enrique Cadena comenzó en 1990 en la corporación Financiera de Santander donde inició como analista de inversión en 1990 y luego ascendió a Director de Banca de Inversión ocupando dicho cargo de 1994 hasta 1997. Fue el socio fundador de COPRA (empresa de consultoría de servicios de banca de inversión), donde trabajó desde 1998 hasta 1999.

En 1999, Enrique Cadena, trabajó en Houston, tanto en Enron: como gestor de los servicios de energía y director de los mercados industriales (1999 a 2001); como en CANAN Energy, como vicepresidente y desarrollador de negocios (2003 a 2005). Desde su incorporación a Grupo Energía de Bogotá (2005), Enrique Cadena ha tenido un rol preponderante en el crecimiento del grupo, en el sector de gas natural.

### **Alberto Romero Maldonado**

De nacionalidad colombiana, actualmente se desempeña como gerente de distribución desde 22 de julio de 2009. Es Ingeniero Civil y cuenta con un Máster en Administración de Empresas (M.B.A.). Posee amplia experiencia en obras de infraestructura vial y de espacio público para la movilidad; en obras de transporte y distribución de gas natural; gasoductos de acero y redes de distribución urbana; gestión de modelos medio ambientales; manejo de contratos de obra y elaboración de especificaciones técnicas.



### **José Luis Ardila Cárdenas**

De nacionalidad colombiana, se desempeña como Gerente de Transporte desde julio de 2009. Posee más de 20 años de experiencia general de los cuales, los últimos 10 ha ocupado cargos directivos como Director de Proyectos de Ingeniería en diferentes empresas del sector de gas. En la universidad de Santander, ha realizado estudios de ingeniería civil y un post grado en especialización en ingeniería de gas.



## COMITÉ DE GERENCIA



### **Paul Cesar Rocca Gastelo**

De nacionalidad peruana, egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú actualmente se desempeña como Jefe de Relaciones Externas desde el 17 de agosto de 2009. Cuenta con más de 20 años de experiencia profesional en el sector minero energético y como conciliador y arbitro del Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la PUCP. Además, ha realizado estudios de especialización en negociación, análisis de prevención de conflictos, comunicación y gerencia social.

### **Olga Patricia Roncancio Mendoza**

De nacionalidad colombiana, actualmente se desempeña como Jefe de División de Abastecimiento y Logística desde el 4 de marzo de 2010. Como parte de su amplia experiencia desempeñó cargos directivos en el sector público nacional y local, vinculados con la promoción y apoyo a la mejora productiva de la industria en Colombia. Asimismo, se desempeñó como funcionaria de un organismo internacional encargándose de temas de competitividad en los países de la Región Andina. Es profesional en economía con maestría en Teoría y Política Económica de la Universidad Nacional de Colombia, realizó cursos internacionales en materia de productividad con el Japanese Productivity Center, Project Management con la Agencia Sueca de Cooperación Técnica y cuenta con estudios de especialización en Compras Internacionales de la ESAN (Lima-Perú).



### **Carlos Andrés Navarro Navas**

De nacionalidad colombiana, actualmente se desempeña como Jefe de la División Administrativa desde el 11 de septiembre de 2009. Como parte de su amplia experiencia se encuentra haber sido analista Financiero y de Procesos de ITS Infocomunicación S.A. (Junio 2008 – agosto de 2009) y Consultor Junior de Consultandes en proyecto de investigación de mercados con Centurión Dos. (Enero-Junio 2008). Ha realizado estudios de Administrador de Empresas de la Universidad de los Andes (Grado con Honores Magna Cum Laude), Intercambio en la universidad de Tulane (EEUU) con énfasis en finanzas (Promedio semestral 3.94 sobre 4).



## COMITÉ DE GERENCIA



### **José Carlos Guzmán Zegarra**

De nacionalidad peruana, actualmente se desempeña como Jefe de la División Jurídica desde el 9 de julio de 2009. Entre su amplia experiencia se encuentra haber sido abogado del Estudio Jorge Avendaño Valdez; abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Energía y Minas; Jefe de la Oficina Legal de la Dirección General de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas y abogado Senior del Grupo Pluspetrol Perú. De profesión abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuenta con especialización en regulación en energía y gas natural en la Universidad Externado de Colombia y estudios de maestría de economía y regulación de servicios públicos en la UPC.



### **Rafael Alfonso Solano Magdaniel**

De nacionalidad colombiana, se desempeña como Jefe de División de O&M y Post Venta desde el 22 de julio de 2009. Entre su amplia experiencia se encuentra haberse desempeñado como Jefe de SCADA del Gasoducto Centro Oriente; como ingeniero de soporte y control de actividades de Operación y Mantenimiento del Distrito II del sistema de transporte de ECOGAS, Jefe del Centro Principal de Control de TGI coordinando las actividades de transporte, nominación y balance de las redes nacionales de gas. Ha realizado estudios de Ingeniero Mecánico y especialización en ingeniería de gas natural. Cuenta con un diplomado en Sistema de Gestión de la calidad ISO 9000, Certificado por ENBRIDGE en Operación y Diseño de Gasoductos sobre requerimientos DOT, certificado en Diseño y Operación de sistemas SCADA.



### **Luis Rodolfo Robles Saravia**

De nacionalidad peruana, actualmente se desempeña como Jefe de la División Financiera desde el 17 de agosto de 2009. Anteriormente se desempeñó como analista especializado en Servicios Públicos, Telecomunicaciones e Infraestructura en State Street Global Advisors, administradora de fondos de inversión basada en Boston, Estados Unidos del 2004 al 2008. Ha realizado estudios de MBA con concentración en finanzas de Boston College Carroll School of Management obtenido el 2005 y Economía en Hampton University en 1997.

## COMITÉ DE GERENCIA



### **Gabriel Eduardo Bustamante Gómez**

De nacionalidad colombiana, se desempeña como Jefe del Departamento de Grandes Clientes desde el 11 de septiembre de 2009. Como parte de su experiencia laboral dedicada al negocio del gas natural, se encuentra haber estado vinculado a la distribuidora de la Costa Norte Colombiana y se desempeñó como Auditor Operativo, Ingeniero de Usuarios Especiales y Jefe de Construcciones e Instalaciones. Ha realizado estudios como Ingeniero Industrial con especialización en Gerencia de Proyectos, además de diversos estudios cursados para el desarrollo de sistemas de distribución de gas natural, aplicaciones industriales y eficiencia.



## LOGOTIPO

Los colores que nos distinguen son el azul infinito pues representa la tranquilidad, la frescura y a la parte más intelectual de la mente y el verde vital por una fuerte afinidad con la naturaleza que nos conecta con ella.

El logo de CONTUGAS “con vestido completo” es utilizado ante las autoridades nacionales e internacionales transmite la fortaleza de contar con el respaldo del Grupo de Energía de Bogotá.



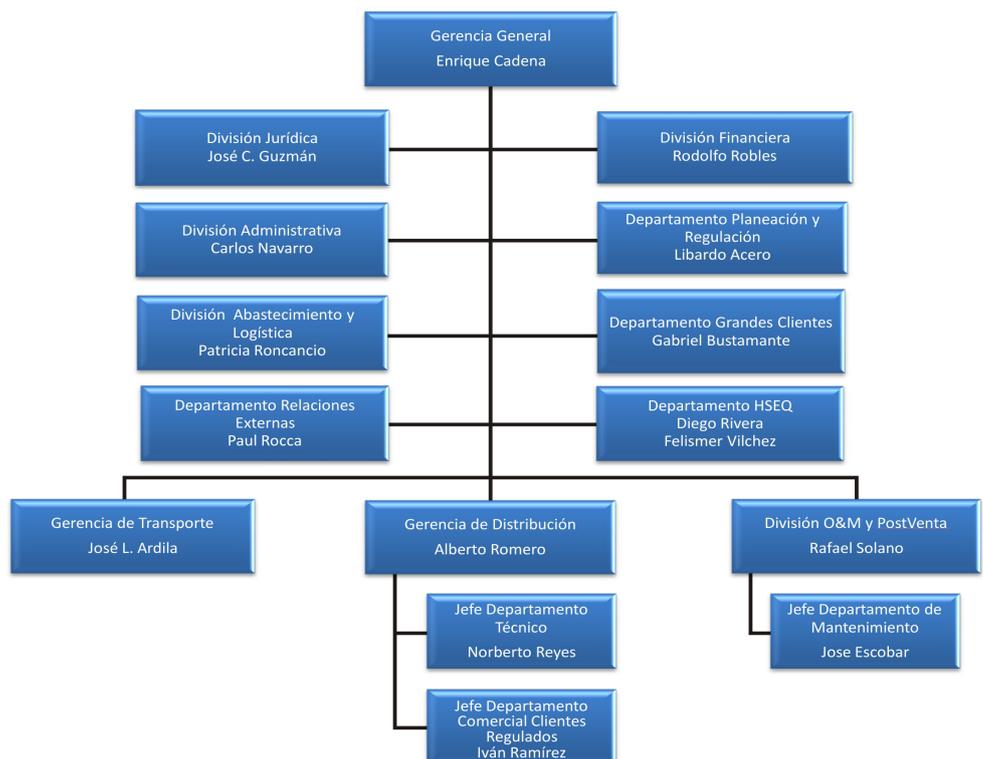
Se trata del logo comercial, aquel que es utilizado con la población. Entre sus características se encuentra que es muy amigable, transmite alegría, juventud y modernidad.





## COMITÉ DE GERENCIA

## ORGANIGRAMA



# HECHOS PRINCIPALES EN 2010

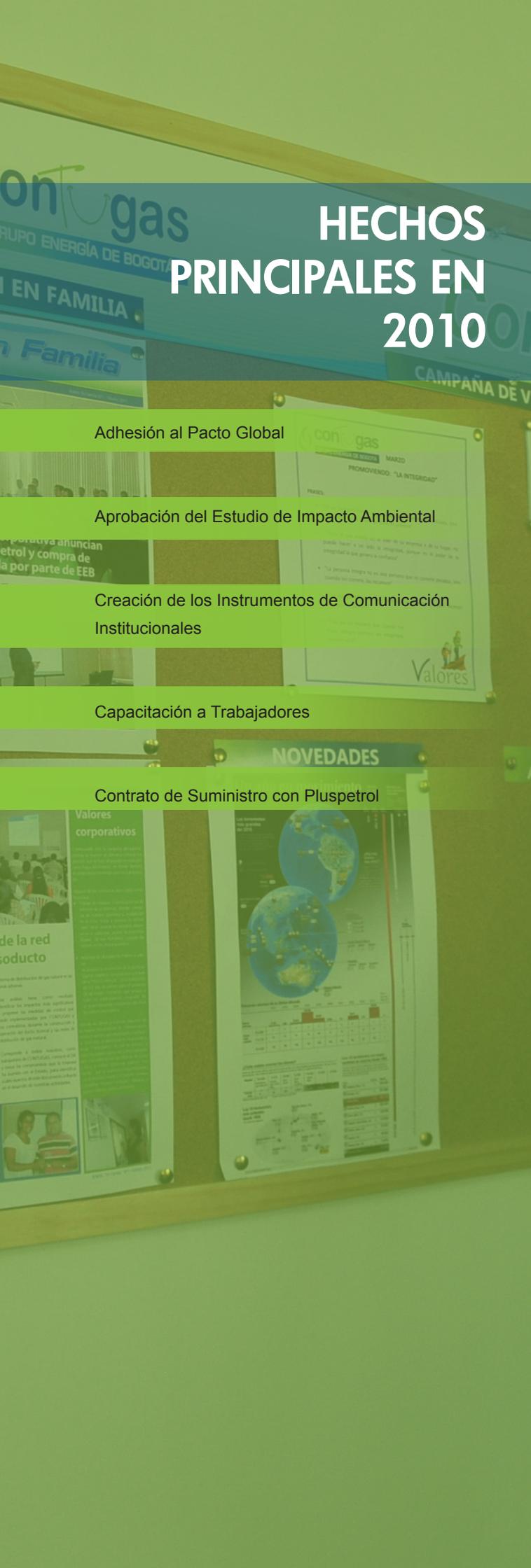
Adhesión al Pacto Global

Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental

Creación de los Instrumentos de Comunicación Institucional

Capacitación a Trabajadores

Contrato de Suministro con Pluspetrol





# NUESTROS COLABORADORES





## EN FAMILIA CONTUGAS

En Contugas se respetan y acogen los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, en materia de estándares laborales, con especial énfasis en el respeto por los derechos fundamentales. Se garantiza la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De ninguna forma practicamos algún tipo de discriminación con relación a los colaboradores sindicalizados. Muestra de ello es que durante 2010, las personas que trabajaron con nuestros contratista en la ciudad de Pisco tuvo un 56.1% de personal que perteneció a sindicatos.

Asimismo se garantiza no emplear menores de edad, no permitir la discriminación de algún tipo en el empleo y la ocupación, y promover la equidad de género. Contugas se acoge al cumplimiento de las normas nacionales e internacionales: el respeto de los derechos constitucionales previstos en la legislación laboral peruana, como también en el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por nuestro país y en las normas supranacionales en materia laboral y de la seguridad social de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), lo que garantiza que el manejo del recurso humano va más allá de los estándares obligatorios.

Reconocemos que el recurso humano es el activo más importante para el logro de nuestros objetivos, es por eso que estamos conformando un equipo competitivo e innovador. En la búsqueda de ello trabajamos para atraer el mejor talento, retenerlo y motivarlo a fin que pueda desarrollarse tanto en lo personal como profesionalmente y contribuya al crecimiento de nuestra empresa.

Es por esto que contamos con un Plan de Bienestar de Personal que ha sido elaborado tomando en consideración la opinión de nuestros colaboradores y que se refleja en las siguientes áreas:





## INTEGRÁNDONOS

Adicionalmente, la empresa cuenta con una política de préstamos de vivienda, los colaboradores participan de reuniones corporativas mensuales espacio donde la gerencia general directamente les informa del avance de los proyectos y un plan de capacitación, todo lo cual también está orientado al bienestar del personal.

Como parte de nuestras actividades para la conformación del equipo y retención del talento humano realizamos periódicamente mediciones del ambiente laboral para potencializar las fortalezas y trabajar las oportunidades de mejora, todo con miras a tener un excelente ambiente laboral.

En agosto de 2010 se realizó la primera medición a través de la consultora Great Place To Work donde se obtuvo un puntaje de 79 (estando muy por encima del promedio del sector de Energía y Minas de Perú pero todavía por debajo de las 30 mejores del país).

En enero de 2011 se realizó la segunda medición (también a través de Great Place To Work) y se obtuvo un puntaje de 84, evidenciando una mejora significativa en el ambiente laboral lo que demuestra que el Plan de Bienestar implementado en el segundo semestre de 2010 han empezado a dar sus frutos.

# MEJORA CONTINUA

Asimismo, la empresa viene desarrollando una campaña de sensibilización de nuestros valores, en donde se ha promovido el valor del respeto tratando de abarcar todos sus aspectos e incidiendo en la importancia de trabajar en equipo lo que ha contribuido al fortalecimiento de la integración y un mejor clima laboral.

## 1. Índice de rotación de personal a partir de marzo del 2010

En el periodo de marzo de 2010 a febrero de 2011, el índice de rotación de la empresa fue de 1.13%. Cabe mencionar que las renunciaciones que se han producido a pesar de su bajo índice se han debido por viajes que los colaboradores han realizado al extranjero por temas personales.

## 2. Índice de colaboradores incorporados a planilla sobre el total

La empresa cumple de manera estricta la legislación laboral de Perú, por lo que el 100% de nuestros colaboradores directos, de las diferentes sedes, se encuentran en planilla.

## 3. Edad promedio de los colaboradores

De los 50 colaboradores con los que cuenta nuestra empresa en todas sus sedes al 28 de febrero de 2011, el promedio de edad fue de 34 años.

## 4. Número de colaboradores hombres y mujeres de la empresa

De los 50 colaboradores al 28 de febrero de 2011, 12 eran mujeres (correspondientes al 24%) y 38 eran hombres (correspondientes al 76%).

## 5. Incremento de personal a partir de marzo de 2010 respecto a febrero de 2011.

En marzo de 2010 la empresa tuvo 24 colaboradores, mientras que a febrero de 2011 la empresa tiene 50 colaboradores. Por ende, el incremento en dicho periodo fue de 108%.

## 6. Porcentaje de colaboradores cubiertos por un convenio colectivo de poder aplicar.

La empresa no restringe los derechos de los colaboradores a asociarse libremente, sin embargo, actualmente no se tienen convenios colectivos con los trabajadores de la empresa. Consideramos que la razón está en que Contugas se encuentra en proceso de formación y porque se sienten tratados de manera justa e invierte tiempo y recursos para poder estar al pendiente de sus necesidades.

2010	ESTADO	2011
OBJETIVO ESTABLECIDO POR EL ÁREA LEGAL	ALCANZADO / EN PROCESO	
Se elaboraron cláusulas a las órdenes de servicio y de compra; así como en los contratos con nuestros proveedores, con el objetivo de llevar el control para el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales.	ALCANZADO	Establecer un control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, de los colaboradores de la empresa y del personal de los contratistas.
Incentivar el cumplimiento de las obligaciones contractuales referente a las normas ambientales. Elaboración de cláusulas en los contratos con la finalidad del cumplimiento de los instrumentos ambientales y legislación diversa.  Elaboración de cuadros determinando las obligaciones ambientales de cada área de la empresa lo que ha contribuido a desarrollar un mejor control respecto a estos temas.	ALCANZADO	Realizar charlas, capacitaciones, respecto al cumplimiento de las exigencias legales en materia ambiental y de los compromisos al respecto asumidos por la empresa, con el objetivo de divulgar las mismas.
Promover la transparencia en todo tipo de reuniones, negociaciones o acuerdos que tengamos con los Gobiernos Regionales, Locales, Municipales.	ALCANZADO	Establecer una guía para todo el relacionamiento con los gobiernos locales.





## DESARROLLO DE CAPACIDADES

Para nosotros, la mejora continua constituye un aspecto muy importante ya que nos permite alcanzar nuestros objetivos y fomentar en los colaboradores una cultura proactiva e innovadora en los procesos y servicios que tenemos de tal manera que podemos superar las expectativas de nuestros grupos de interés.

Desde el 2009 la Empresa ha venido otorgando algunas capacitaciones a nuestros colaboradores de forma externa. Desde el último trimestre de 2010 se ha empezado a elaborar el Plan de Capacitación, encaminado al mejoramiento a nivel profesional y que se encuentre en concordancia con las necesidades de nuestros colaboradores y de la empresa.

Asimismo, se han dictado capacitaciones internas por profesionales de la empresa que trabajan en nuestras áreas y se encuentran comprometidos en transmitir sus conocimientos a los demás integrantes de la empresa.

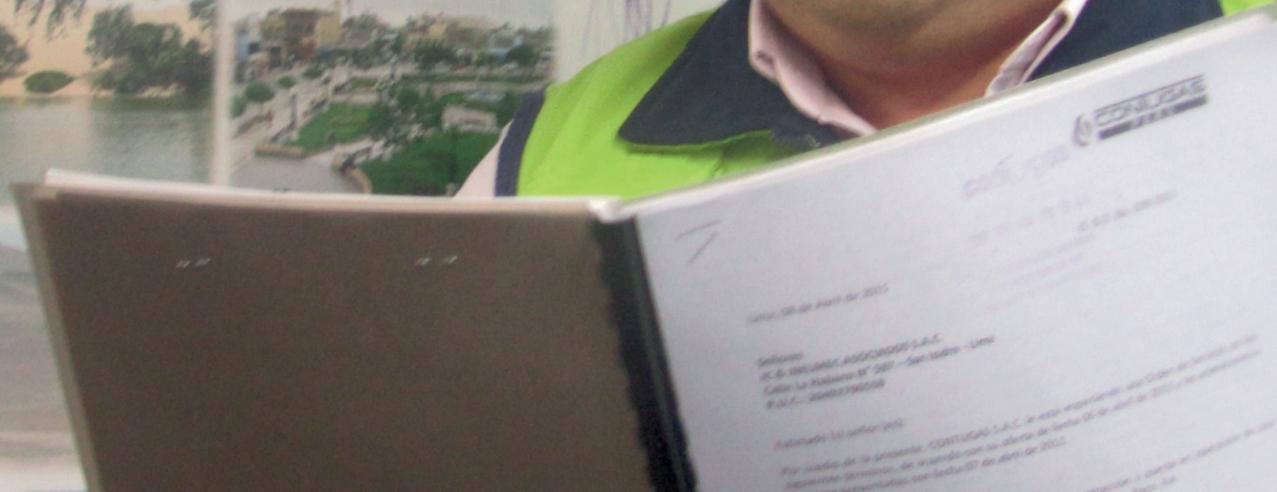
Para el año 2011, el área de Recursos Humanos de la empresa tendrá los siguientes objetivos:

2010	ESTADO	2011
OBJETIVO ESTABLECIDO POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	ALCANZADO / EN PROCESO	OBJETIVOS PROPUESTOS
Cumplimiento de la normatividad laboral de Perú (lo que nos compromete, entre otros, a tener a todo el personal directo en planilla o nómina).	Alcanzado (las inspecciones en materia laboral que tuvo la Empresa no generaron ningún hallazgo).	Cumplimiento de la normatividad laboral de Perú (lo que nos compromete, entre otros, a tener a todo el personal directo en planilla o nómina).
Cumplimiento del cronograma de entrada de personal (reclutamiento de personal, a través del cual fomentamos la generación de empleo).	Alcanzado (se puede evidenciar en el aumento de más de 100% del personal de la Empresa).	Cumplimiento del cronograma de entrada de personal (reclutamiento de personal, a través del cual fomentamos la generación de empleo).
Retención y motivación del personal (donde una de las metas de este objetivo era mejorar el ambiente laboral).	Alcanzado (se puede evidenciar en el bajo índice de rotación y en el excelente puntaje de ambiente laboral obtenido en enero de 2011).	Retención y motivación del personal (donde una de las metas de este objetivo es mejorar el ambiente laboral).
Desarrollo de una estructura organizacional óptima con alcances claros de las áreas y de los perfiles del personal	Alcanzado (en Agosto de 2010 se presentó en el GEB la estructura óptima de la empresa, la cual fue aprobada).	Definición e Implementación del Plan de Capacitación de la empresa (encaminado a cubrir las brechas entre el perfil deseado del cargo y el perfil real del cargo, así como el desarrollo del personal de Contugas).



# Política DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Congas Perú SAC, como empresa del Grupo de Energía Bogotá está comprometida con la protección de la vida, integridad, la salud de sus colaboradores y el cuidado del medio ambiente. Por lo anterior, controla los factores de riesgo e impacto identificados y desarrolla programas y planes de gestión en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente orientado a la mejora continua. Así mismo cumple la legislación vigente y otros requisitos que la compañía considere.



**NUESTRA SEGURIDAD**

Octubre 2010



Uno de los aspectos más relevantes y primordiales para la empresa es la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores; así como la implementación de actividades orientadas a su protección.

Nuestro personal se encuentra comprometido en realizar acciones cumpliendo la normatividad vigente, los códigos y reglamentos que posee la empresa y que elabore posteriormente como parte de la mejora continua que existe en Contugas.

Como parte de ello fomentamos en nuestros colaboradores la prevención cultural de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, durante noviembre de 2010 la empresa elaboró y aprobó el Programa Anual de Actividades de Seguridad (PAAS) el cual contempla las siguientes áreas:

- A. Reuniones de comité de seguridad y salud en el trabajo
- B. Capacitación en seguridad industrial
- C. Capacitación en salud ocupacional
- D. Simulacros
- E. Inspecciones en campo
- F. Elaboración de procedimientos



## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La empresa cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo, está constituido paritariamente, es decir: 50% de los miembros de dicho comité está conformado por representantes de los colaboradores y el otro 50% son funcionarios que representan a la empresa dando cumplimiento a la legislación nacional regulada por D.S. 009-2005-TR, D.S. 043 - 2007 - EM y sus modificaciones.

La implementación de este comité se llevó a cabo durante 2010, donde los miembros que representan a los colaboradores fueron elegidos mediante proceso de votación secreto, para lo cual se instaló un comité de votación, cuya fecha data del 14 de setiembre de 2010.

Este Comité tiene por finalidad hacer cumplir las normativas sectoriales y el Reglamento Interno de Seguridad Integral (RISI). Asimismo, tiene como objeto, analizar las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes, y de las enfermedades ocupacionales; con la finalidad de poder tomar medidas de prevención.



## MEJORA CONTINUA

Con la finalidad de verificar las condiciones de trabajo en las diferentes áreas, e implementar las mejoras respectivas según las exigencias establecidas por la legislación peruana y los estándares internacionales se llevan a cabo las sihdes:

**Capacitación y Entrenamiento:** Se ha capacitado y entrenado al personal propio y de contratistas; expuesto a los riesgos críticos identificados en los Programas de Seguridad Industrial, respecto a los principales temas relacionados con los riesgos ocupacionales en el desarrollo de sus funciones.

**Control de Emergencias:** Se identificaron los posibles escenarios de emergencias a fin de implementar las acciones respectivas para su control. Esto implicó la organización de los recursos, así como la capacitación en control de emergencias y simulacros al personal que se encuentra expuesta a riesgos.

**Mejora Continua:** Consiste en la implementación de las mejoras de los procedimientos con la finalidad de hacer el trabajo más óptimo, bajo condiciones de trabajo seguras.

# INDICADORES

Accidentes Incapacitantes	Enfermedades Ocupacionales	Accidentes Mortales	Días Perdidos*
5	0	0	18

Indicadores	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB
H.H./Trabajador*		572,2	486,8	748,5	786,5	966,5	488,0	513,3	167,9	66,00	317,6	

\*Datos incluyen capacitaciones a colaboradores y a personal de empresas contratistas

H.H.	marzo 2010 a febrero 2011	Total acumulado
Seguridad y salud en el trabajo	5113.00	5113.00

2010	ESTADO	2011
OBJETIVO ESTABLECIDO POR EL ÁREA DE SEGURIDAD	ALCANZADO/ EN PROCESO	OBJETIVOS PARA 2011
Establecer el compromiso de la empresa con la seguridad y salud ocupacional mediante la política HSEQ.	Alcanzado	Difundir la política HSEQ a todo colaborador nuevo que ingresa.
Identificar las actividades con riesgos para la seguridad y salud de colaboradores.	Alcanzado	Identificar todas las actividades críticas para la operación



### Algunos de nuestros clientes en Perú

PISA	La Positiva	SAND FINANCER	AMERICA LEASING	Asociación de RTT	ASBANC
Fritolay	MONTANA S.A.	NEBHE	pepsi	ARCOR	
SAZIA	celepsa	pluspetrol	Camibca	Duke Energy	
HERBALIFE	Medlab	PUIG			
Ferreyros	CAT	Yanacocha	Votorizacion	GLENCORE	VOLCAN
Microsoft	actualiSAP				
CONFIEP	COMEXPERU	CAPECO			
FONAFE					
Vista	sodexo	COLAPI	TACA		

# PROVEEDORES



## CONTRATACIÓN TRANSPARENTE

Como parte de la política de proveedores y contratistas que proporciona los lineamientos de actuación de las empresas del Grupo Energía de Bogotá, de la cual Contugas es parte, la empresa tiene el compromiso de fomentar las mejores prácticas de gestión administrativa y laboral de sus proveedores y contratistas.

Asimismo, en un sistema transparente y que está en contra de algún tipo de discriminación, se promueve entre los proveedores la contratación de mano de obra local lo cual está consignado en nuestro contrato de concesión y como práctica empresarial, para ello deben cumplir con los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos solicitados.

Durante 2010 se implementó un Código de Ética y Conducta con los proveedores el cual se les entrega una vez establecida la relación con la empresa. Asimismo, se estableció un formato de calificación y registro de proveedores que permite una evaluación sobre el desempeño que éstos tengan otorgando equidad y transparencia a los procesos de compras y adquisiciones.

Para Contugas los proveedores y contratistas son una pieza muy importante en el desarrollo de nuestra actividad, permanentemente se ha llevado a cabo reuniones con proveedores para intercambio de conocimientos.

Asimismo, el año pasado se desarrolló el servicio de creación de fichas del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC on-line) cuya dirección del portal: <http://ess.eeb.com.co/irj/portal> el cual tiene el objetivo es aprovechar las ventajas de la tecnología y de reducir el uso de papel mitigando los impactos ambientales.

Al cierre de la elaboración del reporte, la empresa contaba con 450 proveedores inscritos y entre los temas que se les explicaron figuran el proceso de contratación y presentación de ofertas técnico - económicas a fin de garantizar un mayor proceso de transparencia y mejor información entre los proveedores.

La contratación en Contugas, se rige por las normas generales y principios contenidos en el Estatuto de Contratación, el cual abarca toda la actividad contractual que incluye los contratos, solicitudes de ofertas, convenios, así como órdenes de compra o de servicio que celebra la empresa en calidad de contratante, con excepción de los que deban someterse a disposiciones legales especiales, tales como los contratos de trabajo, de servicios públicos y los que se ejecuten con cargo a los recursos de caja menor. El régimen legal aplicable a las contrataciones de Contugas es el derecho privado, en concordancia con las políticas del Grupo Empresarial Energía de Bogotá, aplicándose supletoriamente el Código Civil y el Código de Comercio.

Así, el desarrollo de toda la actividad contractual de Contugas está orientada por los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, eficiencia, economía, equidad y valoración de los costos ambientales.

En las modalidades de contratación con los proveedores buscamos garantizar el cumplimiento de la normativa laboral aplicando cláusulas de declaración de cumplimiento de las obligaciones laborales, las cuales contemplan pago de planillas, seguros, CTS, vacaciones, entre otros.





## **MEDIO AMBIENTE**



## COMPROMISO AMBIENTAL

Nuestros esfuerzos están encaminados a prevenir y mitigar los impactos negativos mediante una identificación, análisis y seguimientos de los mismos. Acciones que nos permiten mostrar una permanente preocupación por la realización de nuestras labores.

Todo ello se enmarca dentro de la iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas, que promueve un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, fomenta la responsabilidad medioambiental y alienta el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Para la empresa, el respeto y cuidado del medio ambiente son la base fundamental bajo la que se sustenta nuestro trabajo. Aunque actualmente nos encontramos en etapa pre operativa este compromiso se puede apreciar desde ya en las diversas acciones que realizamos.

Se han establecido objetivos, metas y programas claros que buscan la sostenibilidad medioambiental para cumplir con la normatividad del país y fomentar la conciencia ambiental entre los colaboradores, proveedores y la comunidad.

Asimismo, en lo que ha constituido un ingreso temprano, en mayo de 2010 el Ministerio de Energía y Minas aprobó a la empresa una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para la ciudad de Pisco. Una vez obtenida dicha aprobación, se iniciaron las primeras obras en la zona de Pisco, provincia que aun evidencia las consecuencias del terremoto ocurrido el 15 de agosto de 2007. Ello ha constituido un esfuerzo importante de nuestra empresa a favor del distrito y de la población que antes de lo comprometido con el estado podrá contar con los beneficios que brinda el gas natural.



## ESTUDIOS AMBIENTALES APROBADOS

En diciembre de 2010 obtuvimos la aprobación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) por parte de la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos (DGAAE) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) para la construcción del sistema de distribución de gas natural por red de ductos en la región Ica.

Es importante destacar que para dicha aprobación se contó con las opiniones favorables del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (SERNANP), el Ministerio de Cultura, entre otros. Este estudio incluye mecanismos para cumplir con los estándares que señala la norma ambiental vigente, así como planes de manejo ambiental que incluyan monitoreo de fauna, flora, calidad de agua y aire, entre otros.

La empresa tiene programado construir gasoductos troncales y ramales que llevarán el gas natural a la región Ica, orientado al consumo doméstico, comercio e industrias. Ello, permitirá que en la región Ica se construya el primer gasoducto regional de gas natural y que tenga la posibilidad de acceder a un combustible limpio y económico orientado al consumo doméstico, comercio e industrias.

Durante 2010 y hasta febrero de 2011, en lo que ha constituido un acercamiento muy importante con las poblaciones como parte de la difusión del Estudio de Impacto Ambiental (EIA), se llevaron a cabo audiencias, charlas y talleres con las poblaciones de Chincha, Ica, Pisco, Nasca y Marcona.

Teniendo en cuenta que durante el lapso del reporte hemos estado en fase pre operativa ofrecemos los siguientes indicadores para mostrar la manera como hemos venido trabajando:

# INDICADORES

## CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA:

Consumo total de energía = energía primaria directa adquirida + energía primaria directa producida – energía primaria directa vendida.

Energía primaria directa adquirida: 70,58 Mw  
Energía directa primaria producida: 0  
Energía directa primaria vendida: 0  
Consumo total de energía estimada: 70,58 Mw

## CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA

Volumen de agua captado estimado:

Aguas superficiales: 0 m3/año  
Aguas subterráneas : 0 m3/año  
Aguas pluviales : 0 m3/año

## PESO TOTAL DE RESIDUOS

Generados en las obras de instalación de redes de distribución de Pisco y oficinas Lima

Residuos domésticos: 8,47 tm

Residuos domésticos: son los residuos generados en las oficinas o también en las obras y cuyo tratamiento final es de responsabilidad de las Municipalidades.

Residuos industriales: son aquellos residuos generados en obra, pero que no son considerados peligrosos. Son dispuestos en un relleno sanitario autorizado por la autoridad sanitaria.

Residuos peligrosos: son los residuos generados en obra y que tienen una característica de peligrosidad. Son dispuestos en un relleno sanitario de seguridad, especializado en disponer este tipo de residuo.

2010	ESTADO	2011
<b>OBJETIVO ESTABLECIDO POR EL ÁREA DE MEDIO AMBIENTE</b>	<b>ALCANZADO/ EN PROCESO</b>	<b>OBJETIVOS</b>
Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA)	Alcanzado	Desarrollo de actividades relacionadas al cumplimiento del EIA



## NUESTRO ENTORNO



## ESTRECHANDO LAZOS

La gestión social constituye un ámbito muy importante para nuestra organización pues buscamos establecer excelentes relaciones con nuestros grupos de interés, reconociendo la diversidad cultural, socioeconómica y política de los diferentes actores de las zonas donde operamos. Durante esta primera etapa se estableció una estrategia de información y comunicación encaminada a afianzar los lazos con la empresa.

La formulación, implementación y ejecución de estas estrategias de relacionamiento fueron llevadas a cabo por la jefatura de Relaciones Externas y comprendió los siguientes ámbitos de acción: Responsabilidad Social, Relaciones Comunitarias, Relaciones Institucionales y Comunicación e Imagen Institucional.

Dentro del proceso de difusión de la llegada de gas natural por red de ductos a la región Ica, en 2010 se realizaron reuniones informativas con autoridades municipales, organizaciones sociales de base, líderes vecinales, sector empresarial (Cámaras de Comercio) entre otros; dando a conocer los usos y beneficios del sistema de distribución de gas natural por red de ductos.



## RESPONSABILIDAD SOCIAL

Asimismo, se llevan a cabo charlas de promoción de la cultura de gas natural en el ámbito donde operamos. Esta estrategia de acercamiento a la población ha servido también para informarles de las características que tendrá el servicio una vez entre en operación, la política de responsabilidad social corporativa que practica la empresa y la difusión de los principios del Pacto Global.

### **Concurso Fabio Chaparro**

Asimismo, se promovió la difusión de la cuarta versión del concurso Fabio Chaparro para trabajos de grado en el sector energético. La empresa, como parte del Grupo Energía de Bogotá, busca honrar la memoria de Fabio Chaparro, promocionando este concurso internacional en las universidades del Perú; y en la que también participan universidades de Colombia y Guatemala. Participan estudiantes de pregrado, maestría y doctorado con investigaciones relacionadas sobre electricidad y gas natural.

### **Comercialización**

Aunque todavía la empresa no cuenta con clientes, en lo que constituye un ingreso temprano, el área de comercialización llevó a cabo charlas y visitas a los pobladores y líderes vecinales de la provincia de Pisco.



## NUESTRAS COMUNICACIONES

### **Comunicación e Imagen Institucional**

En 2009 se creó la página institucional de la empresa como parte de nuestra política de transparencia y se inició un proceso de difusión de comunicados y notas de prensa difundiendo los principales hitos referidos al proyecto, lo que se realizó durante 2010.

Asimismo, en enero de 2011 se crearon las herramientas de comunicación interna que comprende un boletín mensual dirigido a los colaboradores que conjuntamente con el periódico mural virtual se les remite vía electrónica informándoles de las actividades, noticias y temas de interés general.

De igual, se creó el boletín externo de carácter trimestral el mismo que está dirigido a los pobladores y autoridades donde operamos a fin de mantener un lazo de comunicación permanente.

### Plan de Relaciones Comunitarias

Por otra parte, durante 2010, en lo que ha constituido un acercamiento muy importante con las poblaciones y en el marco de la difusión de nuestro Estudio de Impacto Ambiental (EIA), se llevaron a cabo audiencias con las poblaciones de Chincha, Ica, Pisco, Nasca y Marcona.

### Actividades en colegios

Durante 2010, otra de las estrategias de difusión consistió en la realización de shows infantiles donde se llevaron a cabo obras de teatro y concursos que contaron la entusiasta participación de cientos de estudiantes.

Estas actividades tuvieron como objetivo promover la difusión de la cultura de gas natural y generar conciencia sobre la importancia que traerá este energético en sus familias, en sus localidades y en el país.



# Laguna Huacachina

GRUPOS DE INTERÉS	HERRAMIENTAS COMUNICACIONALES
Accionistas e inversionistas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Políticas Internas</li><li>- Reuniones de directorio</li><li>- Reporte de Progreso del Pacto Global</li></ul>
Proveedores y clientes	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Políticas Internas</li><li>- Reporte de Progreso del Pacto Global</li><li>- Reuniones periódicas</li><li>- Correos electrónicos</li></ul>
Gobiernos regionales y locales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Boletín institucional trimestral</li><li>- Reuniones periódicas</li><li>- Trabajo en equipo</li><li>- Encuestas de percepción de imagen</li><li>- Correos electrónicos</li></ul>
Sociedad Civil Organizada	<ul style="list-style-type: none"><li>- Boletín institucional trimestral</li><li>- Reuniones periódicas</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política Interna</li><li>- Boletín institucional mensual</li></ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Periódicos murales</li><li>- Reuniones corporativa mensual</li><li>- Programas de capacitaciones</li><li>- Programa de Bienestar Social</li><li>- Encuestas de percepción de imagen</li></ul>
Instituciones públicas y privadas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Boletín institucional trimestral</li><li>- Reporte de Progreso del Pacto Global</li><li>- Reuniones periódicas</li></ul>
Ministerios	<ul style="list-style-type: none"><li>- Boletines institucionales</li><li>- Reporte de Progreso del Pacto Global</li><li>- Reuniones periódicas</li></ul>
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Notas de prensa</li><li>- Comunicados</li></ul>

# Índice Pacto Global - GRI

En este cuadro se encuentran los indicadores disponibles del GRI G3 vinculado a los principios del Pacto Global.

PAG.		GRI	PRINCIPIO
	<b>Estrategia y Análisis</b>	1	
3 - 4	Carta del gerente general	1.1	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
6	Reporte de Progreso	1.2	1,6,7,8,9
	<b>Perfil de la organización</b>	2	
13	Nombre de la Organización	2.1	
13	Relación de grupos de interés de la organización	2.1	
14	Estructura de gobierno	2.1	
15	¿Quiénes Somos?	2	
16	Cambios significativos	2.9	
16	Portafolio del Grupo de Energía de Bogotá	2.1	
16	Nuestra Ubicación	2	
17	Organización empresarial	2	
22	Logotipo	2.10	
	<b>Parámetros de la memoria</b>	3	
7	Alcance y Cobertura	3.1	
7	Periodo cubierto por la memoria	3.1	
3	Fecha de la memoria anterior si la hubiera	3.2	
6	Ciclo de presentación de memorias	3.3	
6 / 53	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	3.4	
8	Identificación del contenido de la memoria	3.5	
7	Cobertura de la memoria	3.6	
49	Índice GRI	3.12	
	<b>Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés</b>	4	
9	Comprometidos al Pacto Global		
10	Nuestras Políticas	4.4	1,2,3,4
11	Misión, Visión y Valores	4.8	1,2,3,4
	Relación de Grupos de Interés	4.8	7
	<b>Indicadores de Desempeño</b>	4.14	
	<b>Indicadores de desempeño laboral</b>	5	
24	Hechos Principales	LA1	
25	Nuestros Colaboradores	LA2	6
	Empleados y rotación	LA2	6
	Libertad de Asociación y negociación colectiva	LA4	1.3
	Capacitación	LA10	6
33	Contratación local de trabajadores	EC7	6
	Nuestra Seguridad	LA6	1
	Comités de salud y seguridad	LA7	1
38	Ausentismo y fatalidades	LA7	1
	<b>Indicadores de desempeño ambiental</b>		
	Consumo directo de energía	EN3	8
	Captación total del agua	EN 8	8
	Peso total de residuos	EN 22	8
	Libertad de Asociación	HR5	1,2 y 3



# Retroalimentación

Encuesta de opinión Contugas:

1. Su apreciación acerca del Reporte de Progreso 2010

Ajeno a su interés	<input type="checkbox"/>	Algo interesante	<input type="checkbox"/>
Interesante	<input type="checkbox"/>	Muy Interesante	<input type="checkbox"/>

2. ¿El Reporte de Progreso 2010 contribuyó a conocer más a Contugas:

Nada	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Bastante	<input type="checkbox"/>	Mucho	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

3. ¿Cómo califica la información de los siguientes capítulos:

- Carta del Gerente General	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Reporte de Progreso	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Nuestra Organización	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Nuestros colaboradores	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Nuestros Proveedores	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Nuestra Seguridad	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Medio Ambiente	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>
- Nuestro Entorno	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	Suficiente	<input type="checkbox"/>	Muy buena	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cuál es su opinión acerca de la información presentada?

5. ¿Qué otros temas o aspectos considera se deberían agregar en las próximas ediciones de los reportes de Progreso?

6.- Otros comentarios y/o sugerencias

Nombres y apellidos

Domicilio

Provincia \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_

7.- Integra alguno de estos públicos de interés:

- Accionistas	<input type="checkbox"/>	- Colaboradores	<input type="checkbox"/>	- Proveedor	<input type="checkbox"/>	- Medios de comunicación	<input type="checkbox"/>
- Sociedad	<input type="checkbox"/>	- Medio Ambiente	<input type="checkbox"/>	- Estado	<input type="checkbox"/>	- Otros	<input type="checkbox"/>

- Estado (especifique) \_\_\_\_\_

- Comunidad (especifique lugar) \_\_\_\_\_

Si desea colaborar con nosotros puede hacerlo enviando este cuestionario a: [reportedeprogreso@contugas.com.pe](mailto:reportedeprogreso@contugas.com.pe)

Av. Camino Real 390, Torre Central of. 605 - San Isidro - Lima - Perú, ó comunicarse al siguiente teléfono: +511 - 631 0700









### Contáctenos

Información de contacto sobre el Reporte de Progreso Para mayor información sobre este documento contactar a la Jefatura de Relaciones Externas Av. Camino Real 390, Torre Central of. 605 - San Isidro - Lima - Perú, ó comunicarse al siguiente teléfono: +511 - 631 0700

