

COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S E.S.P.

Somos Energía que Genera Progreso... ¡Somos tu Compañía!

Comunicación de Progreso - CoP  
Pacto Mundial - ONU  
2014



Mayo de 2015

## TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Pág.
I. Mensaje a nuestros grupos de interés.....	1
II. Perfil de la Compañía.....	2-5
III. Nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial..... y Sostenibilidad	6-7
IV. Avances sobre la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial	
a. Área de Derechos Humanos.....	8-10
a. Área de Estándares Laborales.....	11-18
b. Área de Medio Ambiente.....	19-23
c. Área de Anticorrupción.....	24-27
V. Espacios de participación con grupos de interés.....	27-32
VI. Descripción metodológica.....	33

## I. Mensaje a nuestros grupos de interés

Para la Compañía Energética de Occidente, es grato compartir con ustedes nuestro quehacer misional a lo largo de 2014. Reiteramos el firme compromiso por el cumplimiento de los acuerdos del Pacto Global y sus principios, así como las acciones empresariales que buscan aportar a la mejora de la calidad de vida de las comunidades caucanas y a su vez, aportar al progreso de esta región.

En el año 2014, emprendimos desde la gestión integral de nuestros colaboradores, acciones que materializaran nuestra principal responsabilidad con la sociedad: prestar un servicio de energía de calidad, continuo y seguro. Este documento agrupa en detalle los avances logrados en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, de conformidad con los diez principios definidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual adherimos en el año 2012.

Agradecemos a quienes participan de nuestra evolución empresarial y a todos aquellos que con sus aportes apoyaron la elaboración de este documento.



**OMAR SERRANO RUEDA**  
Gerente General

## II. Perfil de la Compañía

La Compañía Energética de Occidente S.A.S E.S.P es una sociedad comercial, empresa de servicios públicos domiciliarios, del tipo sociedad por acciones simplificadas. Fue constituida bajo las leyes de la República de Colombia 142 de 1994 y 1258 de 2008, con el objeto de celebrar y ejecutar un contrato de gestión con Centrales Eléctricas del Cauca- CEDELCA, de tipo administrativo, operativo, técnico y comercial del servicio de energía en el departamento del Cauca, al igual que la inversión, ampliación de cobertura, rehabilitación, mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura del servicio y demás actividades necesarias para la prestación de los servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica en el departamento.

También, conforme al objeto social, podrá realizar actividades de calibración y pruebas a equipos de medición, lo cual incluye actividades de lectura, control, revisión y verificación de medidores de energía para la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica.

### Cobertura

Desde agosto de 2010, la Compañía Energética de Occidente opera en 38 de los 42 municipios del departamento del Cauca, en Colombia (Suramérica), a través de la prestación de los servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica y de la operación del sistema eléctrico en el departamento. Su sede principal está ubicada en la ciudad de Popayán, capital del departamento.

A corte de diciembre de 2014, cuenta con 321 mil 281 clientes, distribuidos de la siguiente manera:

Clientes	#	%
Estrato 1 al 6	304,091	94.65
Alumbrado público	508	0.16
Comercial	11,790	3.67
Industrial	1,589	0.49
Oficial	3,303	1.03
<b>Total</b>	<b>321,281</b>	<b>100</b>



## Direccionamiento Estratégico

### Misión

Impulsar el desarrollo sostenible del Departamento del Cauca y mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios, a través de la distribución y comercialización de energía eléctrica y servicios complementarios, generando valor compartido con los grupos de interés.

### Visión

Ser reconocidos en el sector energético por la excelencia de nuestro modelo operativo y ser preferidos por la calidad del servicio y el compromiso con el desarrollo de las comunidades.

### Objetivos estratégicos

1. Asegurar la creación de valor económico sostenible
2. Asegurar la satisfacción y fidelización de clientes
3. Orientar la organización hacia niveles de eficiencia y excelencia operacional
4. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las regiones donde operamos
5. Fortalecer la gestión del talento humano

### Política Integral HSEQ

La Compañía Energética de Occidente S.A.S. E.S.P. brinda soluciones efectivas en la prestación del servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica de manera confiable, continua, eficiente y segura, basados en los valores corporativos, una cultura de calidad y estándares de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente.

La Compañía se compromete y asigna los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los clientes contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida, a gestionar los riesgos para prevenir lesiones, contaminación del ambiente y enfermedades de los, contratistas y proveedores en el desarrollo de las actividades propias del negocio, y cumplir con los requisitos legales, y otros adoptados; garantizando la mejora continua de los procesos, productos y servicios, de cara a la excelencia y eficiencia operacional, incrementar los ingresos, fidelizar los clientes, desarrollar y fortalecer el talento humano de la organización.

## Valores Corporativos



### Liderazgo

Fomentamos el desarrollo integral de nuestro recurso humano para alcanzar los objetivos y metas de la Compañía, y la transformación y el desarrollo social de la región.

### Integridad

Trabajamos con rectitud, honestidad, transparencia y apego a los principios de la ética y del respeto mutuo.



### Servicio

Cumplimos con la promesa de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y superar sus expectativas.



### Seguridad

Garantizamos que nuestro recurso humano, procesos, actividades y equipos, operen bajo estrictas normas y procedimientos, para la prevención, mitigación y control de los riesgos.

### Calidad

Trabajamos con recursos tecnológicos y procesos de altos estándares, y un talento humano de excelencia, con el fin de garantizar proveer a nuestros clientes productos y servicios confiables, eficientes y seguros.





## Responsabilidad

Asumimos con determinación y efectividad los retos que nos demanda nuestro objeto social, la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente, para generar el bienestar de nuestros clientes y partes interesadas.

## Orientación al cambio

Proyectamos una cultura organizacional que permite atender las exigencias del mercado, ajustando las voluntades y los recursos en la dirección que nos permita lograr el éxito empresarial.



### Alta Dirección

El Gerente General junto con los gerentes de área, conforman la alta dirección de la Compañía y son los encargados de liderar los procesos de la misma.

Los comités internos evalúan y hacen seguimiento a esos procesos, al fin de que se cumpla con lo establecido en las normas y políticas internas.



### III. Nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad

El enfoque de sostenibilidad para la Compañía se enmarca en las dimensiones: económica, social y ambiental, bajo esta línea la Compañía centra su accionar empresarial en el uso eficiente de los recursos en pro de minimizar el impacto en el medio ambiente; la consolidación de una empresa viable y sostenible en el tiempo, que a través de la prestación del servicio de energía aporte al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades caucanas y el progreso de la región.



#### Marco de Referencia de la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad

La Compañía adhirió el 28 de febrero de 2012 a la iniciativa voluntaria del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas - ONU, marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. De esta manera se comprometió a alinear su estrategia y operaciones con 10 principios universalmente aceptados en 4 áreas temáticas: derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y anticorrupción, basados en declaraciones y convenciones universales.

**Objetivos de Desarrollo del Milenio [ODM]**

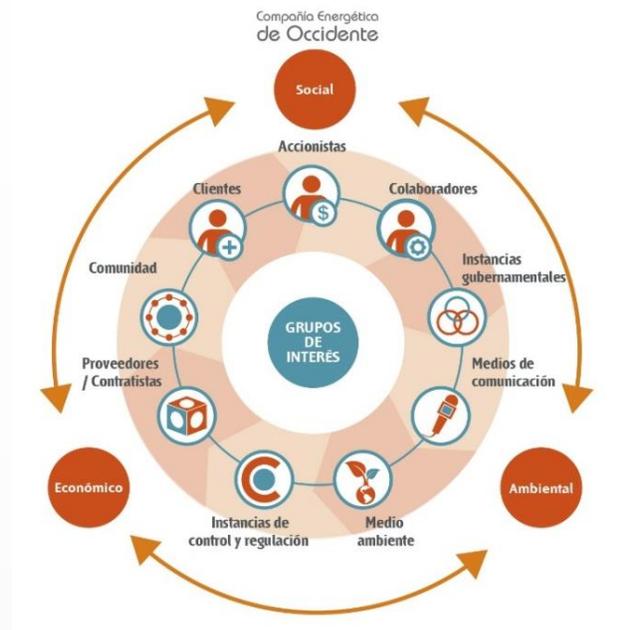
 1 Erradicar la pobreza extrema y el hambre	 2 Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer	 3 Mejorar la salud materna	 4 Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
 5 Lograr la enseñanza primaria universal	 6 Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años	 7 Haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA en 2015	 8 Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

Este compromiso voluntario, también le permitió ser consecuente con el Pacto Mundial y llevar a cabo acciones que apoyan los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

## Grupos de Interés

Hace referencia al individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la Compañía. Los grupos de interés participan en espacios de diálogo e información que se va requiriendo de acuerdo con la dinámica empresarial y del negocio.

1. Accionistas
2. Colaboradores
3. Instancias de Control y Regulación
4. Instancias Gubernamentales
5. Proveedores/Contratistas
6. Comunidad
7. Clientes
8. Medio Ambiente
9. Medios de Comunicación



Comprendemos la necesidad de conocer las expectativas de los grupos de interés como factor clave de las relaciones de confianza.

## IV. Avances sobre la aplicación de los diez Principios en la Compañía

### a- Área 1: Derechos Humanos

**Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

El respeto de los Derecho Humanos, ha sido uno de los principios orientadores de la gestión empresarial. Algunos de los avances logrados durante 2014 se enmarcan en los siguientes aspectos:

### Bienestar y beneficios sociales

La Compañía Energética de Occidente, rechaza toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, tomando como base que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Los colaboradores tienen una jornada laboral establecida y un plan de 14 beneficios extralegales orientados a la protección de la salud y la vida integral de la familia y el trabajo.

### Plan de Bienestar

A lo largo del año ejecutamos 17 actividades dentro del marco del plan de bienestar que apuntaron a las diferentes necesidades de los colaboradores y sus familias, con una participación consolidada del 93%, representada en las categorías descritas en la siguiente gráfica:

Actividades plan de bienestar



### Cumplimiento normativo

La Compañía, da cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley 1010 de 2006 la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el

contexto de una relación laboral privada o pública, según lo establecido en el Capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo.

### Compromiso Ético

En La Compañía, tenemos mecanismos para documentar y hacer seguimiento a los reportes confidenciales, éstos pueden realizarse a través del jefe inmediato, Gerente de Asuntos Corporativos (oficial enlace de cumplimiento), Jefe de Auditoría y Jefe de Gestión Humana, también la línea 01-800-912-0534 o ingresando a la página web [www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com](http://www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com). Todos los reportes son investigados y ninguna persona es objeto de represalia en caso de reportar, de buena fe, su sospecha sobre un hecho de violación de los Derechos Humanos.

**Comunicálo**

El código de conducta de la Compañía Energética de Occidente resume las prácticas legales, reglamentarias y comerciales que guían nuestra actividad cotidiana y la toma de decisiones.

Si tienes alguna duda o razón para creer que el código no se está cumpliendo, consulta a la Secretaría General y/o a la Jefatura de Auditoría.

Comunícate de forma anónima a la línea gratuita  
**01 800 912 0534**

O ingresa a la página web  
[WWW.REPORTESCONFIDENCIALESDISTRIBUIDORAS.COM](http://WWW.REPORTESCONFIDENCIALESDISTRIBUIDORAS.COM)

**NUESTRO COMPROMISO**  
Actuar responsablemente reportando de buena fe, cualquier preocupación o sospecha.

Compañía Energética de Occidente

### Fortalecimiento de la Cultura de Reportes Confidenciales

Refuerzo a los colaboradores en la importancia de reportar conductas inapropiadas, con la presentación “Es cuestión de Ética”, donde se presentaron casos de la vida real.

- Mayor efectividad y consistencia en las investigaciones de reportes confidenciales con el apoyo de auditores externos especializados.
- Participación de la alta dirección en las acciones de mejora derivadas de las investigaciones.
- Conocimiento y participación por parte del Comité de Auditoría en el planteamiento de acciones de mejora de los reportes confidenciales.

La efectividad de los mecanismos para realizar los reportes confidenciales se ha comprobado. Para el año 2014 se registraron 59 reportes, 14 de los cuales se confirmaron, 21 están en confirmación. Desde la Compañía se tomaron las medidas pertinentes, de acuerdo con el Código de Conducta y de Buen Gobierno. En la actualidad se continúa trabajando en el fortalecimiento de la cultura ética corporativa, desarrollando actividades orientadas a interiorizar en los colaboradores las prácticas y el adecuado cumplimiento de las políticas.

## Comité de Convivencia

Tiene como objetivo recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Éstas se examinan de manera confidencial.

## Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST

Existe un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores, como canal de comunicación para el apoyo en el mejoramiento las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contacto  
[grupoCOPASO@energeticadeoccidente.com](mailto:grupoCOPASO@energeticadeoccidente.com)

Este Comité nos permite implementar procesos de mejora en pro de asegurar la reducción del riesgo y la enfermedad laboral, la prevención, la minimización y la mitigación de impactos generados sobre el medio ambiente en el marco del desarrollo sostenible. Estas acciones también están dirigidas a proveedores/contratistas.



## CreSer en Compañía

Durante 2014 diseñamos e implementamos la estrategia 'CreSer en Compañía', orientada hacia el fortalecimiento de competencias del SER para los líderes de la organización y los equipos de trabajo. Esta iniciativa permitió desarrollar diversas actividades que facilitaron la autoconciencia y el mejoramiento del equipo humano de la Compañía.

## b- Área 2: Estándares Laborales

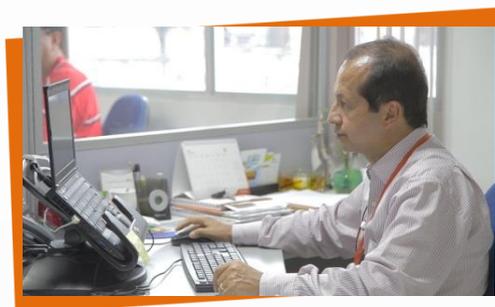
**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**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 ocupación.

El desarrollo del talento humano, cuidado de la salud y seguridad en el trabajo y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, hacen parte de los pilares de crecimiento personal y profesional de quienes conforman la familia corporativa de la Compañía Energética de Occidente.



En la Política de Gestión Humana, se reconoce el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación sin temor a la retaliación. Igualmente, el rechazo al trabajo forzado u obligatorio en cualquiera de sus manifestaciones: esclavitud, servidumbres por deudas, tiempo extra obligatorio, entre otros. Para la Compañía este tema es fundamental, dado que la operación del negocio se centra en zonas de difícil gestión y conflicto armado, que implican un mayor esfuerzo y gestión social con las comunidades y la región.

### No al trabajo infantil

En línea con este principio, la Compañía hace explícito su compromiso con la erradicación del trabajo infantil: rechazándolo en todas sus formas y para todos sus efectos. Esta práctica, deja claro que no es permitido contratar menores de 18 años como colaboradores en la empresa. Así mismo, este lineamiento es entregado desde la Compañía, a sus contratistas/proveedores de productos y servicios, incluyendo un acuerdo de condiciones visible en el contrato, en el que se menciona que la Compañía no emplea mano de obra infantil, entre otros cumplimientos a la ley colombiana. A la fecha la Compañía Energética de Occidente no reporta ninguna contratación directa de mano de obra infantil.

## Pacto Colectivo

El 100% de los colaboradores con contrato a término indefinido se encuentran adheridos al Pacto Colectivo de Trabajo y Efectividad Laboral, que establece la garantía de la contraprestación de beneficios extralegales para la generación de bienestar y calidad de vida para nuestros colaboradores y sus familias. Este pacto se suscribió por tres años y formalizó trece beneficios que se basan en la protección a la salud, a la familia y bienestar financiero.



## Beneficios

En 2014 la inversión en cuento a los beneficios otorgados a los colaboradores de la Compañía fue de \$ 365 millones. El mayor incremento se presenta en reconocimiento de incapacidad, permiso remunerado por calamidad doméstica, beneficio por cumpleaños y beneficio por ser padre.

## Libertad de asociación

La Compañía no cuenta con sindicatos, sin embargo se reconoce la libertad de asociación, tal como aparece en el Reglamento Interno de Trabajo en el Capítulo VI Art. 24; Capítulo XII Art. 44 N° 7 y Art. 46 N° 7.

## Selección de personal

Durante el 2014 continuamos comprometidos con el fortalecimiento del empleo en el Departamento del Cauca, cubrimos 72 vacantes en el transcurso del año, en 52 de ellas vinculamos a personal caucano, lo que representa un 72% del total de contrataciones realizadas; con relación al personal de otros departamentos, corresponden en su mayoría a cargos con alta especificidad técnica cuyo proceso de reclutamiento implicó la inclusión de aspirantes de otras regiones del país.

Con el objetivo de mantener como prioritaria la vinculación de personal del Departamento, fortalecimos nuestras fuentes de reclutamiento locales promoviendo alianzas estratégicas con instituciones educativas, empresas de la región, portales web, entre otros.

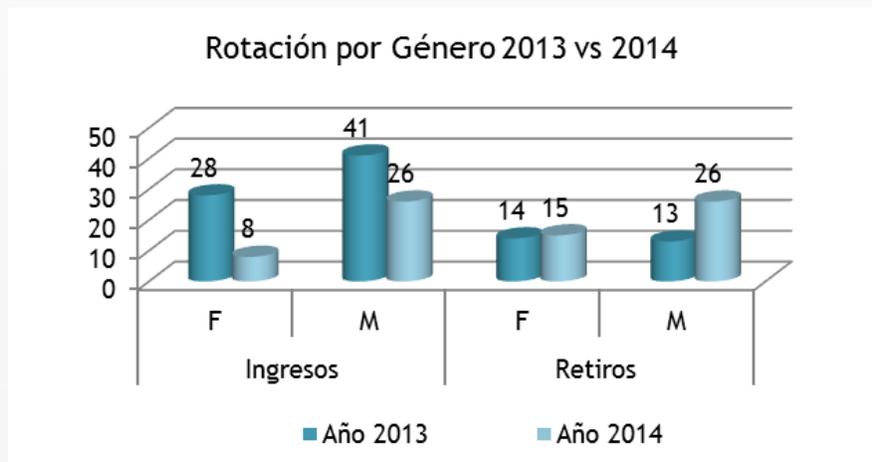
### Colaboradores por tipo de empleo y contrato

La planta activa al cierre del año se ubicó en 1.131 colaboradores directos e indirectos mediante vinculaciones a contrato a término indefinido, fijo, aprendizaje, obra o labor y contratistas de la firma UTEN. Del total de la planta activa el 88% es decir 997 son oriundos del Cauca.

Colaboradores	Año 2014
Directos – Contrato a término indefinido	258
Directos – Contrato a término fijo	3
Aprendices	12
Temporales – Contrato de obra o labor	16
Contratistas- Firma Uten	842
<b>Total</b>	<b>1131</b>

### Rotación por género y gerencia

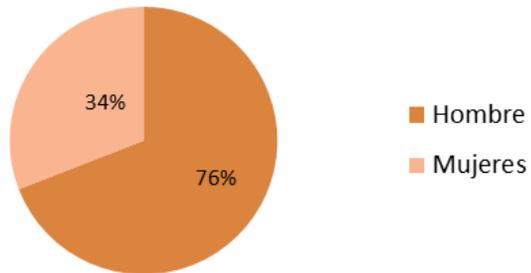
La Compañía enfoca sus acciones hacia la atracción y retención del mejor talento y el fortalecimiento de escenarios organizacionales que potencien el compromiso de sus colaboradores. Durante el 2014 el índice de rotación fue del -2.7% presentando un decremento de -12% frente al año inmediatamente anterior.



### Colaboradores por edad y género

Para el año 2014 el 40% de la planta activa corresponde al género femenino y el 60% al género masculino, para este periodo se da un incremento en el rango de edad entre 39 a 44 años para el género masculino y entre 29 y 33 años para el género femenino.

Vinculación por Género - 2014



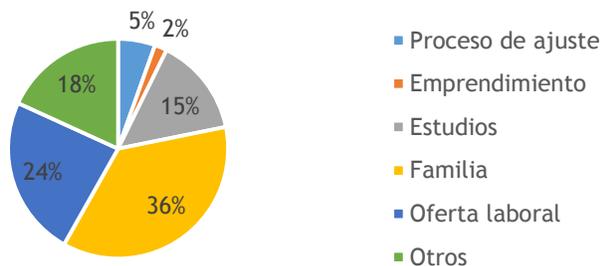
Para el año 2014 el 76% de los colaboradores vinculados fueron hombres y el 24% corresponde a mujeres.

### Permanencia de nuestra planta de personal

Como mecanismo de medición de nuestros procesos de selección realizamos el seguimiento al tiempo de permanencia del personal en la organización, se evidenció que el tiempo promedio de permanencia de los colaboradores de la Compañía es de 2.0 años; contamos actualmente con una planta de personal cuya permanencia promedio es de 2.2 años en la organización, en cuanto al personal desvinculado, el tiempo medio de retiro fue de 1.3 años.

Por otra parte, encontramos que del total del personal retirado, un 59% corresponden a retiros voluntarios, en este sentido, presentamos a continuación las principales causas relacionadas con las renunciaciones de los colaboradores a la Compañía.

Principales causas asociadas a la renuncia del personal



## Formación y Desarrollo

En la Compañía contribuimos al fortalecimiento integral de las competencias de nuestros colaboradores, por ello durante el año 2014 desarrollamos espacios de capacitación en los que el equipo de trabajo tuvo la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades técnicas. Predominó la formación al nivel táctico, orientada a nuestros ingenieros y analistas con un 39%, seguido por el equipo de coordinadores con un 31%.

La inversión total para el desarrollo de capacidades de los colaboradores fue de \$ 115.792.505 millones, esta inversión significó 7.141 horas de formación, lo que representa 25.8 horas de formación per cápita a nuestro personal, superando la meta anual definida en 15 horas. Todas ellas a través de plataformas virtuales, capacitaciones presenciales y entrenamientos para desarrollo de habilidades.

## Perfil académico de nuestros colaboradores



Contamos con una planta de personal altamente cualificada con relación al sector eléctrico, un alto porcentaje de colaboradores ha realizado estudios universitarios a nivel de pregrado y posgrado.

## Flexibilización en el horario laboral para la realización de actividades académicas

Para nuestra Compañía la formación del talento humano se constituye en un apalancador de la gestión y los procesos, en este sentido, apoyamos a los colaboradores que adelantan estudios, con la asignación de permisos orientados a la flexibilidad en el horario laboral que permita la realización de actividades académicas.

Durante el 2014 se autorizaron permisos para 19 colaboradores para que realizaran estudios a nivel de pregrado y posgrado, en total 2.352 horas flexibilizadas cuya compensación se realizó en conjunto con el líder de área y de acuerdo a requerimientos de los procesos y facilidad del colaborador.

## Gestión del talento humano desde el modelo de competencias

En el 2014 actualizamos el modelo de competencias corporativas cuyo propósito es conectar la estrategia de la organización con la gestión del personal y apoyar efectivamente la obtención de logros y la identificación de talentos en la Compañía.



La evaluación se orientó al personal con vinculación directa y cuya permanencia en el cargo fuese igual o superior a seis meses. Para el año 2015 se realizarán las pro-alimentaciones y entrega de resultados individuales, con los cuales se construirán los planes de desarrollo individual de los colaboradores.

## Seguridad y salud en el trabajo



Desarrollamos espacios para promover el bienestar integral de nuestros colaboradores, con el objetivo de crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien el desarrollo integral del SER contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida y las de sus familias.

Promovemos de manera permanente acciones que minimicen los riesgos ocupacionales, el ausentismo laboral, la prevención de la accidentalidad y la enfermedad profesional, a través de programas de vigilancia, control y promoción de hábitos de autocuidado y vida saludable.



En general los días de ausentismo presentan incremento en el año 2014 respecto al 2013, debido a que se presentaron más eventos incapacitantes con mayor número de días.

A continuación se presenta mayor información sobre las variaciones en los datos referentes a Seguridad y Salud en el trabajo.

Concepto	2013	2014	Variación
Nro. promedio mes de trabajadores (directos + temporales)	291	299	3%
Horas / hombres trabajadas en el período	678,004	744,610	9%
Nro. de accidentes laborales con pérdida de tiempo	5	6	17%
Nro. total de enfermedades laborales diagnosticadas (nuevas)	2	0	0%
Nro. total acumulado de enfermedad laboral	2	2	0%
Nro. de accidentes fatales en el período	0	0	0%

### Clima organizacional

Basados en los hallazgos de la medición realizada en agosto de 2013, se definieron cuatro etapas en la que se incluyen los líderes como gestores de clima dentro de sus equipos, y a todos los integrantes del equipo como los responsables de la ejecución de las acciones de mejora.

- Gestión del clima organizacional a través de los líderes de equipo
- Acompañamiento en la identificación de realidades particulares y elaboración de planes de mejoramiento
- Revisión e implementación de los planes de mejoramiento
- Seguimiento a los planes de mejoramiento

### Comunicación interna

Durante el 2014 conservamos la orientación al SER integral, y nuestro objetivo principal fue: “Estimular en los colaboradores la importancia del SER humano, el cumplimiento de los objetivos empresariales y el compromiso socio-ambiental”. A continuación las campañas y/o eventos más representativos:

- Café en Compañía: disfrutamos de un café y promovemos diálogos organizacionales.
- Está en nuestras manos: semana de la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente.
- Energía mundialista: vivimos el fútbol en Compañía.
- Nominación salas de reunión: un homenaje a la variedad y riqueza paisajística de la región.
- Boletín Infórmate en COMPAÑÍA: producto de comunicación estratégico para nuestros colaboradores.



Estas actividades a lo largo del año nos significaron un 70% de recordación y lecturabilidad y un 83% de favorabilidad.

### c- Área 3: Medio Ambiente:

**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.



La Compañía Energética de Occidente integra a sus prácticas empresariales el Objetivo del Milenio No. 7: “Garantizar la Sostenibilidad del Medio Ambiente”, comprometiéndose a trabajar por la protección del medio ambiente y aprovechamiento de los recursos naturales. Para ello cuenta con un Plan de Manejo Ambiental, cuyo principal propósito es formular las medidas necesarias para la prevención, minimización y mitigación /o compensación de los impactos ambientales negativos ocasionados por las actividades de los procesos generados por la Compañía.

**Plan de manejo Ambiental en la Compañía Energética de Occidente, cubre los siguientes programas:**

- Plan de gestión integral de residuos sólidos - PEGIRS
- Plan de gestión Integral de Residuos Peligrosos -PGIRP
- Plan de gestión Integran de PCB
- Plan de gestión Integral de Residuos Hospitalarios - PGIRHYS
- Programa de ahorro y uso eficiente de agua y energía

### Entre los principales logros de la gestión ambiental se encuentran:

- Se obtuvo certificación de competencia laboral por parte del SENA, en toma de muestras de fluidos aislantes para personal contratista y de la Compañía, dando cumplimiento a la resolución 0222 de 2011.
- Se obtiene un avance del 13% del inventario de PCB, correspondiente a 2100 equipos inventariados de un total de 16154; de los cuales a 1600 se les tomó muestra de aceite dieléctrico para su análisis cromatográfico de PCB.
- Se efectuó el cargue de inventario PCB en plataforma del IDEAM, dando cumplimiento a la Resolución 0222 de 2011.
- Se obtiene viabilidad por parte de la Corporación Autónoma Regional, del lugar identificado para el almacenamiento temporal de equipos que contiene o pueden contener PCB.
- Se controla a través de inspecciones los equipos en uso contaminados con PCB, verificando que no se presenten condiciones que puedan generar fugas o derrames de aceite.
- Se realizó el diligenciamiento del registro RESPOL en la plataforma del IDEAM, cumpliendo con la Resolución 1362 de 2007.
- Se participa en el programa Posconsumo organizado por la CRC y la ANDI, donde se efectuó la entrega de luminarias en desuso, llantas usadas y pilas en desuso.
- Se obtiene certificado de disposición y aprovechamiento de lo entregado.
- Se desarrollaron socializaciones, tanto a colaboradores como contratistas, relacionadas con las temáticas: Manual de productos químicos, Procedimiento de toma de muestras de aceite dieléctrico, Manual para el manejo de derrames de PCB, Plan de gestión integral de residuos sólidos - PGIRS e implementación de técnicas de poda y/o tala para mantenimiento de redes eléctricas.
- Se desarrolló la campaña de Residuos Sólidos, socializando el manejo adecuado de residuos no peligrosos generados en las diferentes áreas de la Compañía.
- Se incluyeron aspectos ambientales en procedimientos de procesos operativos de la Compañía.
- Se efectuó actualización de Programas Ambientales: Plan de Gestión Integral de PCB, Procedimiento de toma de muestras de aceite dieléctrico en equipos en uso y desuso, Manual de técnicas de poda, tala, trasplante y restitución de árboles.
- Se visitan gestores externos de manejo de materiales aprovechables, residuos peligrosos y reparación de transformadores, con el fin de verificar el



cumplimiento de la normatividad, garantizando el manejo adecuado de los mismos.

- Se obtiene permiso de la autoridad ambiental para efectuar actividades de poda en el departamento del Cauca y se gestiona con CORPOAMAZONÍA en el departamento de Putumayo.
- Se entregan informes mensuales de poda a la autoridad ambiental, como cumplimiento del permiso otorgado.
- Se efectúa donación de 4300 Kg de material reciclable al ancianato San Vicente de Paul y 470 Kg a la fundación de jóvenes discapacitados, CENIDI.
- Se entregaron recipientes y puntos ecológicos para segregación de residuos, en subestaciones y oficinas de recaudo.
- Se obtiene viabilidad de la autoridad ambiental, del Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios.
- Soluciones innovadoras para fomentar el ahorro - Programa de Eficiencia Energética.

## Eficiencia Energética

# EFICIENCIA ENERGÉTICA

un reto empresarial



La eficiencia energética se ha convertido en uno de los retos empresariales de los últimos tiempos. La reducción de gases de efecto invernadero, la disminución de costos y los consumos responsables de energía, forman parte de los propósitos de la Compañía como contribución al desarrollo sostenible.

En 2013, la Compañía Energética de Occidente inició el ambicioso Programa de Eficiencia Energética, implementado inicialmente en edificios administrativos, oficinas comerciales, almacén, laboratorio y subestaciones. La invitación al uso racional y eficiente de la energía a través de la comunicación interna y la participación activa de los colaboradores, marca un liderazgo en este tipo de iniciativas y abre las puertas a compartir la experiencia con proveedores y clientes.

Para el Programa de Eficiencia Energética realizamos un diagnóstico de consumos de energía; con base en los resultados, planeamos la implementación del programa entre 2013 y 2014, acompañado de campañas de motivación orientadas a mejorar los hábitos de consumo.

## Entre los resultados del programa se encuentran

- 969 toneladas menos de emisiones de CO<sub>2</sub>.
- 29% en la reducción del consumo de energía, en las instalaciones de la Compañía.
- 164 millones de pesos ahorrados por consumo de energía.



## Departamento de Gestión Ambiental (DGA)

La Compañía creó el DGA desde 2012, en él participan colaboradores de áreas como: Oficina Técnica, HSE, Responsabilidad Social Empresarial y Gestión Humana, con el propósito de establecer e implementar acciones encaminadas a dirigir la gestión ambiental de la empresa. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1299 de 2008, sus funciones son:

- Velar por el cumplimiento de la normatividad ambiental
- Prevenir, minimizar y controlar la generación de cargas contaminantes
- Promover prácticas de producción más limpia y el uso racional de los recursos naturales
- Aumentar la eficiencia energética y el uso de combustible más limpios
- Implementar opciones para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero
- Proteger y conservar los ecosistemas

## Uso Eficiente del Servicio y Cuidado del Medio Ambiente

### Educación del Mercado

Durante el año 2014 se realizaron 3.917 encuentros con las comunidades, donde 102.612 clientes del servicio fueron socializados. Temas como generalidades del sector energético, derechos y deberes del usuario, uso eficiente del servicio de energía, entre otros, hicieron parte de los encuentros con las comunidades.



La gestión con las comunidades permitió el avance de los planes operativos, el trabajo concertado con comunidades que se oponían al desarrollo de proyectos y el fortalecimiento del mensaje sobre el uso inteligente del servicio y cuidado del medio ambiente.

Paralelo a la gestión social, la Compañía fortalece a través de la publicación de mensajes sobre Uso Eficiente del Servicio de energía en el reverso factura, recomendaciones para que los usuarios hagan un uso adecuado y seguro de la energía, de manera que se genere conciencia hacia la preservación del medio ambiente; entendiendo que el ahorro de energía, aporta a la reducción de emisiones contaminantes de CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono) a la atmósfera, y al impacto en el calentamiento global del planeta y el cambio climático.

### Cambiatón de Bombillos



El corregimiento La Balsa municipio de Buenos Aires y el barrio Carlos Alberto Guzmán del municipio de Puerto Tejada fueron las comunidades beneficiarias de la Cambiatón de Bombillos; logrando sustituir 2.500 bombillos incandescentes por ahorradores a aquellos clientes con sus instalaciones normalizadas y su cuenta al día.

A los bombillos incandescentes se le dio una adecuada disposición final, aportando de esta manera a la preservación del medio ambiente.

#### d- Área 4: Anticorrupción

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



La Compañía Energética de Occidente rige sus actuaciones bajo principios éticos estipulados en el Código de Conducta que toma como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Establece lineamientos que le permiten a todos los colaboradores y a terceros, actuar ética y responsablemente haciendo lo correcto de la manera correcta y tomando decisiones con integridad dentro de las regulaciones aplicables y los valores corporativos; para esto, la Compañía motiva a sus colaboradores, clientes, proveedores/contratistas y demás grupos de interés a denunciar de manera anónima infracciones y violaciones a la ética empresarial.

Así mismo, la Compañía cuenta con mecanismos para el reporte del incumplimiento de lineamientos establecidos en el Código de Conducta y la Política de Gestión Humana y Desarrollo.

Como resultados de las acciones en materia de anticorrupción, podemos destacar las siguientes:

La confianza es uno de los pilares más importantes para el desarrollo de nuestra gestión, razón por la cual hace parte también de nuestros valores corporativos definido como: “construimos relaciones de respeto con los grupos de interés, fundamentados en la transparencia, la coherencia, la corresponsabilidad y la solidaridad.”

La Empresa cuenta con la Política Antifraude la cual sienta las bases para el desarrollo de controles que reduzcan el riesgo de fraude de la siguiente forma:

- Mediante la detección y prevención del fraude potencial
- La asignación de responsabilidades para el desarrollo de controles
- La realización de las investigaciones que necesiten

Esta política ha sido establecida para reforzar controles y asistir en la prevención y detección (o sospecha) de fraude, robo o abuso en contra de la Compañía que involucre a algún colaborador, consultor, proveedor/contratista, agente externo de la Compañía o sus empresas vinculadas.

La Compañía tiene una Política que establece las pautas para la prevención del soborno en las relaciones con colaboradores o entidades del gobierno, en las cuales se prohíbe el ofrecimiento, el pago, o el obsequio de dinero o cualquier artículo de valor a un funcionario del gobierno o un partido político denominados “Funcionario Gubernamental” con el propósito de obtener o retener negocios o lograr una ventaja incorrecta. Esta política aplica a todo el personal, contratistas/proveedores de La Compañía y siguientes empresas sobre las cuales posee control o control operativo o les presta soporte administrativo y/o técnico.

La Compañía, cuenta con el Manual de protección de datos MN-62, el cual adopta las políticas y procedimientos para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 1581 del 17 de octubre de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013, y en especial para la atención de consultas y reclamos.

Aplica al tratamiento de los datos personales registrados en las bases de datos de la Compañía, los cuales posibilitarán la prestación del servicio público de energía eléctrica o servicios de valor agregado brindados a través de multiservicios, para los registros contables que sean requeridos y los reportes a autoridades de control y vigilancia; además del uso para fines administrativos (incluidos los datos sensibles), comerciales y de publicidad y contacto frente a los titulares de los mismos.



Estas políticas y procedimientos son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores que tengan acceso y puedan dar tratamiento a las bases de datos personales.

### Fortalecimiento de la cultura ética



Se realizó con la firma LRN, un ejercicio de Benchmark, donde se evaluó la Cultura Ética y el impacto del Programa de Cumplimiento de Promigas y Empresas Vinculadas. Los resultados fueron comparados con cerca de 40.000 empleados de diversas industrias en 18 países

Se actualizó el cuadro de clasificación de las denuncias en el sistema de reportes confidenciales a fin de estar alineados con nuestra declaración de Derechos Humanos y nuestra postura ante las comunidades en zona de influencia de la operación.

- Se realizó envío de tarjeta anual sobre el recordatorio de la política de obsequios a proveedores y contratistas, y difusión a colaboradores
- Los colaboradores nuevos recibieron capacitación sobre el Código de Conducta

### Capacitaciones

A fin de garantizar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, Normas de Cumplimiento y fomentar un comportamiento ético en los colaboradores y otros grupos de interés, se realizaron las siguientes actividades de capacitaciones:

ACTIVIDAD	ASISTENTES	PORCENTAJE
Empleados que cumplieron la capacitación virtual de ética	272	100%
Contratistas / Proveedores que cumplieron la capacitación virtual de ética	52	50%
Empleados que asistieron a la capacitación de LA/FT	40	90.9%
Tarjetas de Política de obsequios enviadas en Dic de 2014 a proveedores	90	100%
Empleados que asistieron a la charla 'Es Cuestión de Ética'	208	75%
Conferencias actualización mejores prácticas de Cumplimientos con Society of Corporate Compliance and Ethics –SCCE	1	N.A.

Todas estas actividades y mecanismos implementados están encaminados a la interiorización de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, las cuales garantizan que las actuaciones y las relaciones de la Compañía con sus grupos de interés, se orienten a la integridad ética empresarial, con el objetivo de lograr el cumplimiento de las metas propuestas y fundamentalmente de su misión empresarial.

Nuestra competitividad empresarial se apalanca en una cultura organizacional de actuación bajo un Gobierno Corporativo Ético y Transparente, la preocupación por el desarrollo, el bienestar de su gente, el respeto por el entorno y el medio ambiente y el interés por ser una Compañía que aporta al progreso de la región y a las comunidades en las que opera.

## V. Espacios de participación con grupos de interés

La Compañía Energética de Occidente realiza interacción constante con los grupos gremiales en el departamento y el país, logrando participación en escenarios de toma de decisiones y gestión de desarrollo.

### Vinculación a la Semana Santa 2014, patrimonio inmaterial del Cauca

Como parte de la Compañía Energética de Occidente compartió durante la Semana Santa 2014, la experiencia de Explora, que tuvo lugar en Expocauca y donde más 30 mil visitantes disfrutaron de esta experiencia.

A través de juegos con la mente y experiencias vivenciales, Explora le permitió a la ciudadanía payanesa ver las cosas de manera diferente y poner a prueba su mente, además de evaluar aspectos como la percepción, la comunicación y la sensibilidad corporal.



Este tipo de propuestas a la comunidad, buscan fortalecer los espacios de participación ciudadana e interacción colectiva.

### Asamblea Anual de la ANDI



Con su proyecto de Eficiencia Energética, la Compañía participó en la Onceava Asamblea anual de la Asociación Nacional de Industriales -ANDI, que tuvo lugar en el municipio de Santander de Quilichao, con la participación de los diferentes empresarios de la región caucana.

Resultados exitosos como la reducción del 20 % del consumo de energía, y un ahorro económico superior a los 164 millones de pesos anuales por consumo energético, hicieron parte de los logros exitosos presentados a los asistentes.

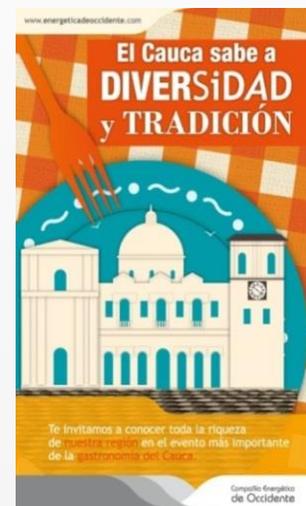
Durante el encuentro se destacó la inversión significativa del sector empresarial en el departamento del Cauca, y la articulación de los empresarios con la región, fundamentados en factores como el medio ambiente, en la tecnología y la innovación y la relación Universidad - Empresa - Estado.

### Congreso Gastronómico

En el desarrollo de la línea de acción Cultura, la Compañía participó en diferentes eventos característicos de la región, en los que además de hacer presencia de marca, visibilizó el fortalecimiento regional del Cauca.

En este sentido, la Compañía se vinculó al Congreso Nacional Gastronómico de Popayán llevado a cabo del 18 al 21 septiembre de 2014, uno de los encuentros gastronómicos más importante en América latina y que destaca a Popayán como la primera ciudad creativa en materia gastronómica de la Unesco.

Cartagena de Indias fue invitado de Honor en la versión XII del Congreso, que a la par con la diversidad gastronómica del Pacífico Caucaño y la visita de Hondarribia, del País Vasco Español, mostraron la riqueza del departamento del Cauca.



## Relacionamiento y diálogo con periodistas y medios de comunicación

De cara a la construcción de confianza con los periodistas y medios de comunicación regionales, la Compañía se relaciona con ellos a través de un proceso de comunicación e información permanente, y de formación en temas referentes al sector, a la vez que estimula el profesionalismo en el ejercicio periodístico.

### Premio de Periodismo Caucaño 2014

La Universidad del Cauca y la Compañía Energética de Occidente, entregaron el 'Premio de Periodismo Caucaño 2014'.

Cuatro periodistas y una estudiante de último semestre de comunicación social, fueron reconocidos en el marco del 'Premio de Periodismo Caucaño 2014', como autores de los mejores trabajos periodísticos en los géneros de crónica/reportaje o entrevista, en las categorías Radio, Prensa, Televisión, Periodismo Innovación y Ensayo Periodístico.



El jurado estuvo conformado por docentes y expertos de la Comunicación de la Universidad del Cauca, junto con el reconocido periodista nacional Alberto Salcedo Ramos; quienes evaluaron aspectos como relevancia social, sentido ético, manejo de fuentes de información, manejo de recursos para los formatos de Radio, Prensa, Televisión y Periodismo de Innovación, montaje técnico, profundidad investigativa y estructura del producto.



Los ganadores recibieron la estatuilla del Premio diseñada por el Maestro Adolfo Torres y que fue alusiva a la palabra. La participación en un módulo de la especialización en Periodismo que se abrirá en la Universidad del Cauca y un reconocimiento económico para las categorías de Radio, Prensa, Televisión, Periodismo de Innovación y Ensayo Periodístico.

## Plataforma de medios de comunicación

La Compañía dispuso de diversos espacios de información para trasladar a la opinión aspectos de la gestión empresarial, entre los que destacan:

- El sitio web [www.energeticadeoccidente.com](http://www.energeticadeoccidente.com), como herramienta de consulta para las suspensiones programadas y documentos de interés relacionados con la regulación del servicio.
- El Noticiero 'Con Más Energía', programa radial que emite semanalmente en 2 emisoras de Popayán y en 2 emisoras municipales, temas relacionados con los proyectos y los avances del sector eléctrico en el departamento del Cauca.
- Las Noticias con Energía, son un compilado de notas relacionadas con las actividades, los proyectos y la gestión empresarial de la Compañía en el sistema eléctrico de la región.



## Mejoramiento y adecuación de espacios públicos

El compromiso socialmente responsable de la Compañía, comprende el cuidado del medio ambiente y la invitación a la sana utilización del tiempo libre, como estrategia para el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades caucanas.



El proyecto de intervención en espacio público, consiste en una alianza público privada para la instalación de parques infantiles, adecuación de zonas verdes y señalización ambiental, que permitan una nueva forma de relación entre la comunidad y el paisaje.

En 2014 se instalaron 6 parques, adicionalmente se entregaron 1200 kits escolares a niños y niñas en situación de vulnerabilidad social.

### Iniciativas de Autosostenibilidad

Una alianza estratégica entre la Compañía Energética de Occidente y EPSA, que permitió brindarle energía a dos proyectos productivos comunitarios, un trapiche panelero, el cual benefició cerca de 40 familias y una procesadora de plátano que benefició más de 60 familias de la Asociación de Comunidades Afrodescendientes de Morales - Cauca.



Gracias a este servicio, estas comunidades hoy pueden optimizar sus procesos, garantizar la sostenibilidad de sus negocios y mejorar la calidad de vida de cientos de personas.

### Adecuación de redes eléctricas internas en 11 salones comunales de la Comuna Siete de Popayán - Cauca



El proyecto fue liderado desde el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial, reconociendo y complementando los trabajos adelantados por la Compañía, en beneficio de la comunidad de la Comuna 7, orientado principalmente en el cambio de redes abiertas por redes seguras, al igual que la modernización de equipos de medida. Así mismo apoyó con el fortalecimiento de espacios de encuentro que incentiven el liderazgo y la participación comunitaria.

### Convenio de Cooperación Académica

Alianza entre la Universidad del Cauca y la Compañía que busca fortalecer desde el sector energético, el desarrollo regional caucano. El convenio se centra en afianzar las competencias de los estudiantes de Universidad del Cauca e interesados en general en el sector energético, y trabajar desde dos líneas de acción: la Cooperación Académica y Proyectos de Investigación y Desarrollo.



En el 2014, esta alianza estratégica, fue destacada en el ‘1er Encuentro de los sectores educativos y de Energía Eléctrica, Bienes y Servicios Conexos’, del programa Transformación Productiva del Gobierno Nacional.

## VI. Descripción Metodológica

El presente Comunicado de Progreso, comprende el periodo desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre de 2014, se reporta con base en la gestión realizada a la luz de los resultados obtenidos y los lineamientos identificados por los directivos de la organización, como estratégicos para el cumplimiento del compromiso adquirido con el Pacto Mundial de la ONU, enmarcados en su diez principios y las expectativas de nuestros grupos de interés.

La Compañía Energética de Occidente considera la necesidad de mantener la exigencia del desempeño de la organización en materia de Responsabilidad Social, de manera que apalanque su sostenibilidad, fortalezca su relacionamiento con los grupos de interés y establezca factores de medición que estimulen el mejoramiento continuo y el de la calidad de vida de los habitantes del departamento del Cauca.

El compromiso que hoy se declara con la presente publicación, es el de realizar Comunicados de Progreso - CoP anuales, que evidencien la evolución de la Compañía en su gestión de Responsabilidad Social.

El presente informe será publicado en nuestra página web <http://www.energeticadeoccidente.com>, en la página web del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas- ONU <https://www.unglobalcompact.org> y en otros canales de comunicación que tiene la Compañía, con el fin de responder con transparencia a todos quienes impactan en nuestra cadena de valor.

Contacto para temas relativos al contenido del Comunicado de Progreso:

**MARÍA LILIANA VIÑA LABRADOR**

Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial

Compañía Energética de Occidente

Correo electrónico: [maria.vina@energeticadeoccidente.com](mailto:maria.vina@energeticadeoccidente.com)

Teléfono: (57) (2) 830 10 00 Ext. 1441