

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

Somos Energía Sostenible



Junio de 2016

Contenido

Contenido	Pág.
I. Mensaje a nuestros grupos de interés	3
II. Perfil de la Compañía	4
III. Responsabilidad Social con Enfoque de Sostenibilidad	8-10
IV. Avances sobre la aplicación de los diez principios del Pacto Global	
a- Área de Derechos Humanos	11-16
b- Área de Estándares Laborales	17-22
c- Área de Medio Ambiente	22-28
d- Área de Anticorrupción	29-32
V. Plataforma de medios de comunicación	32-34
VI. Encuesta de nivel de satisfacción de usuarios	35
VII. Descripción metodológica	36

I. Mensaje a nuestros grupos de interés

Para la Compañía Energética de Occidente, es grato compartir con ustedes nuestro propósito misional a lo largo de 2015. Reiteramos el firme compromiso por el cumplimiento de los acuerdos del Pacto Global y sus principios.

Sabemos que la Responsabilidad Social Empresarial es un compromiso voluntario y de gran importancia, por eso nuestra Compañía avanza en el fortalecimiento de estrategias que conlleven a realizar acciones bajo los criterios de los diez principios de Pacto Global.

Este informe contiene los avances, esfuerzos y labores realizadas durante el año 2015 por la Compañía, para lograr que en sus prácticas empresariales se garantice el cumplimiento y defensa de los derechos humanos, los derechos laborales, la preservación del medio ambiente, el desarrollo sostenible y la lucha contra la corrupción en todas sus formas.

Estamos convencidos que en este proceso de madurez de la Compañía nos esperan los mejores años, donde veremos nuevas iniciativas y mayores logros, contando siempre con nuestros grupos de interés, buscando aportar al desarrollo sostenible de las comunidades caucanas y a su vez, generar progreso en esta región.

OMAR SERRANO RUEDA
Gerente General

II. Perfil de la Organización

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.

La Sociedad podrá garantizar, previa autorización de la Junta Directiva, obligaciones propias y de terceros, de conformidad con lo establecido en estos Estatutos. Realizar actividades de calibración y prueba 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.



Distribución por clientes a corte de diciembre de 2015.

Estrato	# de Clientes	Porcentaje
1	208,015	62.23%
2	61,986	18.54%
3	29,472	8.82%
4	13,076	3.91%
5	3,389	1.01%
6	616	0.18%
Estrato 1 al 6	316,554	94.69%
Alumbrado P.	509	0.15%
Comercial	12,162	3.64%
Industrial	1,706	0.51%
Oficial	3,360	1.01%
Total	334,291	100.00%

Direccionamiento Estratégico - Elementos constitutivos - Ideas Rectoras



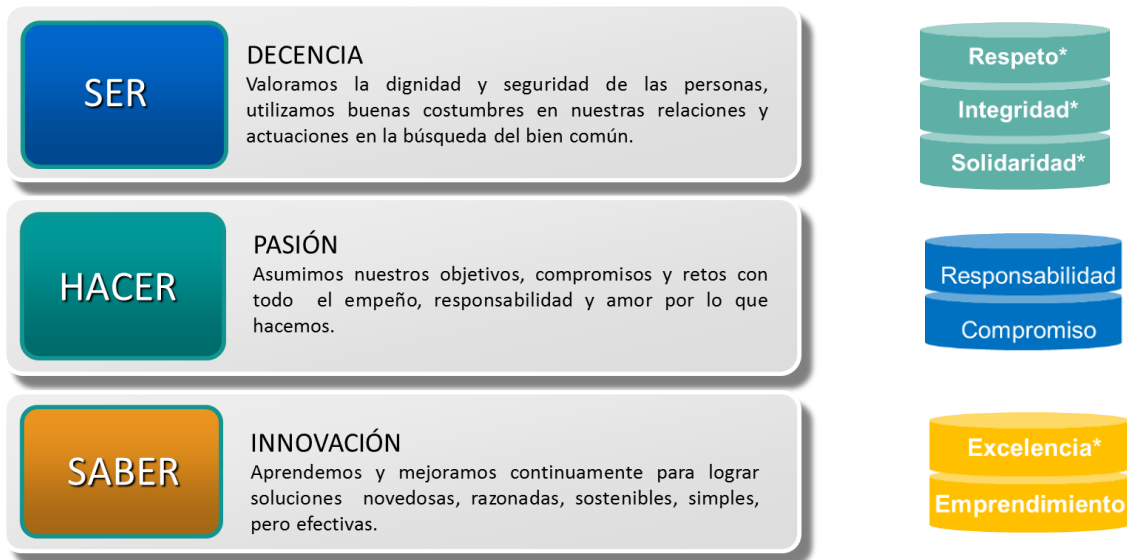
Misión

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.

Valores corporativos



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 empleados, 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 con el fin de alcanzar la excelencia y eficiencia operacional, incrementar los ingresos, fidelizar los clientes, desarrollar y fortalecer el talento humano de la organización.

Gobierno Corporativo

Comité de Dirección

CARGO	NOMBRE
Gerente General	Omar Serrano Rueda
Gerente Financiero y Administrativo	Beatriz Eugenia Guevara Mendez
Gerente de Control, Gestión de Energía y Distribución	Javier Hernando Torres Niz
Gerente Comercial	Nicolás Muvdi Held
Gerente de Asuntos Corporativos	Paola Jimena Ramos Caicedo
Jefe de Auditoría Interna	Fabian Cañón Piedrahita

Gerente General

El Gerente General ostenta la representación legal de la Compañía y fue designado por la Junta Directiva en forma indefinida. La Junta Directiva designa los suplentes del Gerente, quienes lo reemplazan en sus faltas temporales o definitivas.

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

Junta Directiva

MIEMBROS PRINCIPALES
AQUILES MERCADO GONZALEZ
RODOLFO ENRIQUE ANAYA ABELLO
SILVANA VALENCIA ZUÑIGA
ARTURO GUTIERREZ DE PIÑERES ABELLO
MARCELA MELENDEZ ARJONA
DAVID ALFREDO RIAÑO ALARCON

Los miembros de la Junta Directiva fueron elegidos atendiendo criterios de competencia profesional, idoneidad y reconocida solvencia moral.

Comités de Apoyo

La Junta Directiva soportó el cumplimiento de sus funciones, en los comités de Auditoría y Buen Gobierno y Comité de Compensación y Desarrollo, los cuales sesionaron de manera periódica y según sus respectivos reglamentos.

Comité de Auditoría y Buen Gobierno

Comité asesor de la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia y control, que tiene como funciones principales la evaluación de los procesos relacionados con los riesgos y el ambiente de control; la supervisión del Plan de Auditoría; velar por que la información financiera se presente de conformidad con las normas, revisión de los principios de gobierno corporativo y el seguimiento a los informes de control.

Comité de Compensación y Desarrollo

La función de este Comité es garantizar que la gestión humana de la Compañía se enmarque dentro de los lineamientos corporativos y en prácticas modernas de desarrollo integral del ser humano. En tal sentido debe velar por el mantenimiento de un sistema de compensación equitativo y competitivo que permita atraer y retener a las personas que requiere la organización para cumplir su misión y sus objetivos estratégicos corporativos.

Asamblea General de Accionistas

La Asamblea General de Accionistas la constituyen los accionistas inscritos en el Libro de Registro de Accionistas por sí mismos o representados por sus apoderados o representantes legales, reunidos con el quórum y en los términos prescritos en estos estatutos y la ley.

De acuerdo con los estatutos sociales se reunirá ordinariamente, dentro de los tres (3) meses siguientes al vencimiento de cada ejercicio; la Sociedad tendrá dos ejercicios en el año, el primero estará comprendido entre el primero (1°) de enero y el treinta (30) de junio y el segundo entre el primero (1°) de julio y el treinta y uno (31) de diciembre.

III. Responsabilidad Social Empresarial con Enfoque de Sostenibilidad

Declaración

En la Compañía ofrecemos soluciones efectivas en la prestación del servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica, comprometiéndonos a crear valor compartido con nuestros grupos de interés, a través de relaciones de confianza, como factor clave en la búsqueda del equilibrio entre los componentes económico, social y ambiental. Centrados en el ser humano como el eje fundamental de todas nuestras actuaciones, fomentando un comportamiento ético y transparente en el marco de mejores prácticas de gobierno corporativo, bajo un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad.

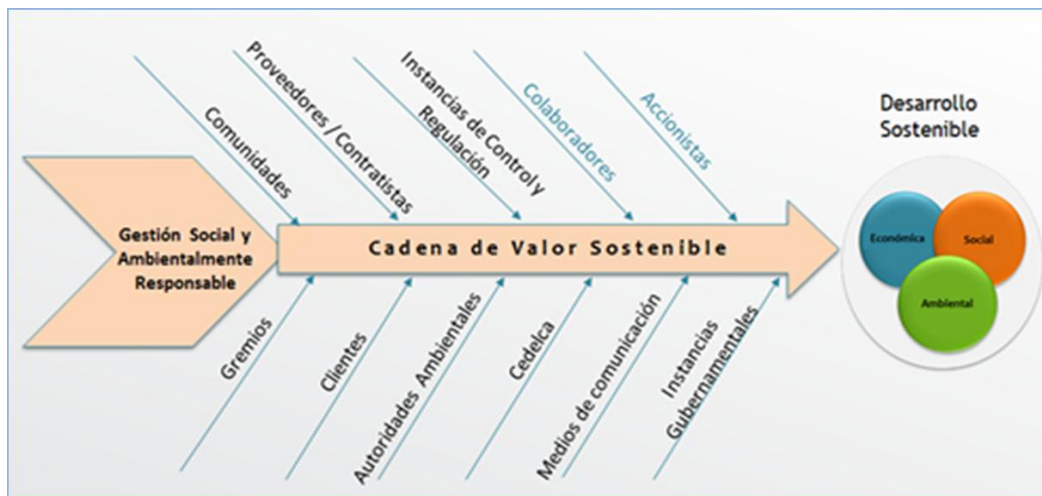
Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial con Enfoque de Sostenibilidad



El Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial con enfoque de Sostenibilidad, es el conjunto de políticas, procesos y estructuras que desarrolla la Compañía para orientar decisiones y actuaciones frente a sus diferentes grupos de interés.

Dicho Sistema de Gestión debe estar articulado con los elementos del direccionamiento estratégico. Aspecto que nos permite articular la estrategia con la operación, a través de una gestión social y ambientalmente responsable, en el camino hacia la sostenibilidad.

Esquema del Sistema de Gestión de RSE con Enfoque de Sostenibilidad



La gestión estratégica responsable implica la construcción de una visión compartida con los grupos de interés hacia el desarrollo sostenible

Grupos de interés

Para la Compañía Energética de Occidente los grupos de interés hacen referencia al individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad del negocio y quienes poseen la capacidad directa o indirecta para alcanzar procesos de desarrollo sostenible.

Los grupos de interés participan en espacios de diálogo e información que se va requiriendo de acuerdo con la dinámica empresarial.

En el segundo semestre de 2015 en la búsqueda del mejoramiento continuo, se realizó la revalidación de grupos de interés, ejercicio que arrojó el siguiente resultado.

- Accionistas
- Colaboradores
- Proveedores/Contratistas
- Comunidad
- Clientes
- Medios de Comunicación
- Gremios
- Autoridades Ambientales
- Cedelca
- Instancias Gubernamentales
- Instancias de Control y Regulación

Compromiso con El Pacto Global (ONU) - Estándar Internacional



La Compañía, adhirió el 28 de febrero de 2012 a la iniciativa voluntaria del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas, y en ella 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, los cuales se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

La Compañía Energética de Occidente adhirió a esta iniciativa voluntaria, con la convicción que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.

IV. Nuestros avances sobre la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial

“No existe un solo modelo de democracia, o de los derechos humanos, o de la expresión cultural para todo el mundo. Pero para todo el mundo, tiene que haber democracia, derechos humanos y una libre expresión cultural”.

Kofi Annan

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.

Respetamos los derechos humanos, los promovemos y remediamos consecuencias negativas -si se hiciere necesario-. Valoramos la diversidad y reconocemos que los derechos son innegociables e inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario. El respeto de los Derechos Humanos, ha sido uno de los principios orientadores de la gestión empresarial.

Algunos de los avances logrados durante 2015 se enmarcan en los siguientes aspectos:

- En cuanto a la relación con los colaboradores de la empresa, contamos con la estrategia VIP - Vida Integral Permanente, entendida como un estado de bienestar general en el que cada colaborador se ocupa del cuidado de los factores físicos, emocionales, espirituales, familiares y sociales de tal forma que crece en todos los ámbitos de la vida y, por consiguiente se siente pleno y feliz.



La estrategia está fundamentada en la apropiación de la cultura ética, el desarrollo y la calidad de vida de nuestro talento humano.

A continuación los objetivos de cada eje:

Cultura Ética: Coadyuvar a la reconstrucción de la confianza con los grupos de interés, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional fundamentada en los comportamientos éticos definidos por la Compañía.

Desarrollo: Facilitar el desarrollo de los colaboradores para que sean reconocidos como personas integrales contribuyendo al mejoramiento de los equipos de trabajo, el clima laboral y el bienestar.

Calidad de Vida: Diseñar e implementar estrategias para el equilibrio entre vida personal y laboral.

- 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](http://www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com) 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.

Comunicalo

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.

Comunicado de forma anónima a la línea gratuita
01 800 912 0534

O ingresa a la página web
WWW.REPORTESCONFIDENCIALESDISTRIBUIDORAS.COM

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

Compañía Energética
de Occidente

- 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

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.

- Por los derechos de los niños y jóvenes:

Apoyo a la educación: Alianza publico privada

Vinculación a proyectos sociales liderados por la gestora social municipal y departamental, haciendo entrega de kits escolares a niños y niñas matriculados en colegios públicos, en sectores de población vulnerable del Cauca.

Empresarios por la Educación: Fortalecimiento del Sistema Educativo

Apoyo técnico para el funcionamiento del Capitulo Cauca, especialmente para el diseño de los proyectos de calidad educativa. Estamos convencidos que en la educación está la base de las transformaciones sociales y económicas que hacen posible construir un mejor país.

Inclusión Social - FEDAR:

Vinculación a la iniciativa Tienda Escolar Fedar, a través de la cual se busca enseñar a 120 niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad cognitiva valores como: el respeto, confianza, solidaridad, el amor, la responsabilidad y tolerancia, a través de un ejercicio de negocios dirigido.

Tecnología para el desarrollo - Vive Digital:

Apoyo a la Iniciativa del Min TIC, el Plan Vive Digital que impulsa el gran salto tecnológico a través de la masificación del uso Internet con el fin de reducir la pobreza y generar empleo.

Muchas sonrisas con Energía:

Campaña interna, que buscaba llevar alegría a cientos de niños y jóvenes en navidad. Por cada regalo donado por los colaboradores la Compañía entregaba uno más, así se logró alegrar la navidad de más de 450 menores caucanos.

Torneo de Tenis Juventud con Energía:

Alianza estratégica con la Fundación Integración del Norte, orientada a fomentar en niños y jóvenes de poblaciones vulnerables de la ciudad de Popayán, los valores humanos a través de la práctica del de un deporte, en este caso el tenis de campo, con el propósito de generar sanas alternativas de utilización del tiempo libre.



Día Internacional de la No violencia contra la mujer:

Como Compañía nos vinculamos a la conmemoración del día Internacional de la NO violencia contra la mujer, desde nuestro compromiso de Responsabilidad Social Empresarial. El 25 de noviembre iluminamos la sede principal de la Compañía con mensajes alusivos a la No violencia contra las mujeres, reconociendo que la empresa privada es fundamental en la lucha contra este flagelo.

Infórmate en **COMPañÍA** volver

COMPROMETIDOS CON LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El 25 de noviembre se Conmemoró el Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer, en este sentido desde nuestro compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, nos vinculamos a la propuesta del Sistema de Naciones Unidas, con el Liderazgo de ONU Mujeres y en alianza con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, impulsando la iniciativa UNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres.



El edificio Negret se iluminó, con mensajes alusivos a la no violencia contra las mujeres, reconociendo que la empresa privada es fundamental para la lucha en contra de este flagelo. Adicionalmente, apoyamos a las más de 5,000 mujeres marchantes, con puntos de hidratación a lo largo del recorrido, y gorras corporativas, que brindaran mayor comodidad a los participantes de la caminata.

Compañía Energética de Occidente

Cooperación Académica

Alianza con la Universidad del Cauca, para fortalecer el desarrollo regional caucano. Caso exitoso en el 1er Encuentro de los sectores educativos y de Energía Eléctrica, Bienes y Servicios Conexos del programa Transformación Productiva del Gobierno Nacional.

Esta alianzas consolidan las bases para afianzar las competencias de los estudiantes de la Universidad del Cauca en el sector energético, y trabajar desde dos líneas de acción: la Cooperación Académica y Proyectos de Investigación y

Desarrollo, continuando con el desarrollo de las oportunidades de mejora en el sector, a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación con el aprovechamiento de recursos disponibles del Estado, así como proyectos de pregrado y maestría.

Proyectos FAER (Fondo de Apoyo financiero para energización de zonas rurales)



Los proyectos FAER son el resultado de la gestión conjunta de la Compañía Energética de Occidente con los distintos entes territoriales (alcaldías y gobernaciones). La Compañía, se encuentra administrando recursos por \$102.211 millones para electrificación rural en 17 municipios del departamento del Cauca, con los cuáles se beneficiará a 13.148 usuarios.

En alianza estratégica interinstitucional, se logró la construcción de 630 instalaciones eléctricas de los usuarios beneficiados del proyecto FAER 769 en el municipio de Morales (Cauca).

Financiación no bancaria

En diciembre de 2015 se inició en Popayán con la nueva unidad de negocio de financiación no bancaria “Brilla”, la cual beneficia a nuestros clientes que tuvieron un excelente comportamiento de pago durante 2 años sucesivos y a los cuales se les otorgo un cupo pre aprobado de acuerdo a su estrato socioeconómico.



Hoy en día la comunidad tiene la posibilidad de adquirir por medio de Brilla electrodomésticos, muebles, dispositivos tecnológicos y materiales de construcción, Brilla está enfocado en productos que mejoren la calidad de vida de nuestros clientes.

b. Área 2: Estándares Laborales

“Hoy en día, el desarrollo es una preocupación mundial que trasciende las ideologías y los intereses inmediatos. Es ahora un reto tanto moral como político... Que demuestra que la estabilidad y la prosperidad son indivisibles”.

Kofi Annan

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.

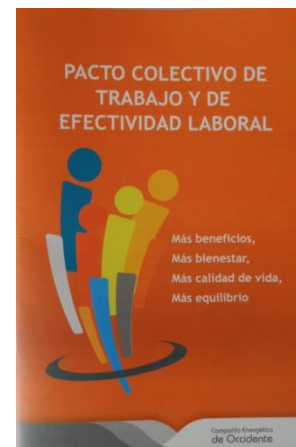
No al trabajo infantil

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 de trabajo y de efectividad laboral

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.

Aquí se formalizaron nueve beneficios que se basan en la protección a la salud, a la familia y bienestar financiero. En 2015 fueron impactados 235 colaboradores, lo cual corresponde al 94%.



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.

Clima Organizacional

La gestión del clima organizacional, se enmarca en la estrategia VIP: Vida Integral Permanente, a través del desarrollo de los líderes y los equipos de trabajo y el diseño y ejecución de actividades encaminadas a fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

La medición del 2015 se realizó con la metodología de CINCEL - Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, el resultado nos ubicó en un nivel medio alto (52.2). El plan de intervención se realizará a partir de marzo de 2016, iniciando con la socialización de los resultados con cada grupo y posterior con el levantamiento y seguimiento de los planes de mejoramiento a partir de la exploración de las realidades particulares por equipo.

Perfil académico de nuestros colaboradores

En la Compañía 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 posgrado, posgrado y maestría.

Colaboradores por tipo de empleo y contrato

La planta activa por contratación directa, al cierre del año se ubicó en 291 colaboradores directos mediante vinculaciones a contrato a término indefinido, fijo y labor contratada.

Colaboradores según tipo de contrato	2015	
	Número	%
Término indefinido	256	88%
Término fijo	14	5%
Labor contratada	21	7%
TOTAL	291	100%

Calidad de vida

Durante el año 2015 se ejecutaron 33 actividades de bienestar, con una participación del 89%. Retención del personal del 3%.

Rotación de Personal

La Compañía enfoca sus acciones hacia la atracción y retención del mejor talento requerido, para el desarrollo de la estrategia de la organización y el fortalecimiento de escenarios organizacionales que potencien el compromiso de sus colaboradores. Durante el 2015 el índice de rotación fue del 3.7%.

Nivel	2015	
	Hombres	Mujeres
Directivo	22.2	30.7
No directivo	9.5	10.6
TOTAL	15.9	13.34

Género

En la Compañía damos gran relevancia al consenso sobre la importancia de las mujeres como actoras fundamentales de la economía. De la misma forma somos conscientes que la igualdad entre mujeres y hombres contribuye de diversas formas al crecimiento empresarial.

Número de colaboradores según nivel organizacional y género	2015	
	Hombres	Mujeres
Directivo	45	16
No directivo	132	98
TOTAL	177	114

Formación y Desarrollo

Con el objetivo de aportar al desarrollo personal de nuestros colaboradores, se cumplió con el cronograma de capacitaciones 2015, logrando una participación de 270 colaboradores.

Seguridad y salud en el trabajo

En la Compañía la seguridad de los trabajadores se gestiona a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y los diferentes subprogramas que lo componen tales como riesgo eléctrico, riesgo vial, riesgo psicosocial, riesgo biomecánico, medicina preventiva y de salud, atención de emergencias, capacitación, formación y entrenamiento; adicionalmente se cuenta con campañas de sensibilización y el programa "Está en nuestras manos".



Fondo de empleados

Empresa de economía solidaria que presta servicios financieros y aporta a la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial de las compañías vinculadas. Promueve la educación financiera, gestiona negocios de bajo riesgo y alianzas en beneficio de sus colaboradores.



Buscamos crear un excelente ambiente de trabajo en el que cada colaborador se sienta valorado de forma integral y pueda desarrollarse libremente, fomentando su sentido de pertenencia por la Compañía.

Este entorno laboral se basa en la equidad y el respeto por el individuo y su desarrollo, así como en la garantía de que en nuestros procesos laborales factores como el género, la raza, la ideología política o religiosa de las personas no influyen en las decisiones de laborales y que los factores relevantes sólo tienen que ver con las competencias requeridas y el desempeño profesional de las personas.

c. Área 3: Medio Ambiente:

"Salvaguardar el medio ambiente.... Es un principio rector de todo nuestro trabajo en el apoyo del desarrollo sostenible; es un componente esencial en la erradicación de la pobreza y uno de los cimientos de la paz".
Kofi Annan

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 integra a sus prácticas empresariales 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.

Compañía Energética de Occidente

Somos energía sostenible

Consuma Responsabilidad, educación ambiental

Un plan exitoso y sostenible, se basa en el fomento de una cultura de nuestros clientes orientada hacia racionalidad y seguridad en el uso del servicio de energía eléctrica.

Durante el año 2015 se llevó el mensaje a 26.719 personas, fomentando el uso inteligente del servicio de energía, bajo los lineamientos de seguridad, uso eficiente y legal del servicio.

En el año 2015 se lanza la campaña Somos Energía, la cual busca, fortalecer las acciones sobre el uso seguro, legal y eficiente de la energía, dejando claro que es una responsabilidad de usuarios y empresa.



Proyectos de Innovación

Dentro de la estrategia de fomento a las energías alternativas, en el mes de agosto se realizó la implementación y puesta en marcha del proyecto piloto de generación de energía por energía solar, obteniéndose un beneficio del 70% con la energía generada por el sistema fotovoltaico.



Con la implementación del Sistema de Energía Renovable a partir de Tecnología Solar, se obtuvo una generación de energía de 9839 kWh en las instalaciones del laboratorio de medidores de energía. El sistema permitió la reducción aproximadamente en un 41% del consumo de energía convencional.

Con la implementación del Sistema se logró que no se emitieran: 16541.55 kg de CO₂, 21.14 Kg de NO_x y 0.14 Kg de SO₂

Dentro de los proyectos de eficiencia energética, se ha logrado un nivel de avance del 90% para la CRC y actualmente nos encontramos en la elaboración la propuesta económica para su implementación. Así mismo, para el proyecto de eficiencia energética para COMFACAUCA se ha realizado el diagnóstico de 10 de las 13 sedes, obteniéndose un factor de ahorro del 27,6%. El proyecto de la estancia se encuentra en la etapa de recolección de información.

Gestión de recursos: energía, agua, residuos. Lumino nos enseña



La gestión de los recursos naturales se realiza a través de la implementación de los Programas Ambientales establecidos en la Compañía, los cuales están orientados en el cumplimiento de la normatividad ambiental. Cada uno de los Programas contiene indicadores de gestión y metas de reducción los cuales se determinan mensualmente analizando el cumplimiento de la meta correspondiente. Igualmente, se efectúan socializaciones, capacitaciones y/o talleres a los colaboradores en las diferentes áreas, con el fin de sensibilizarlos en la participación de la gestión.

Dentro de la gestión de los recursos se incluye también contratar y garantizar que la entrega de los residuos (peligrosos y no peligrosos) se realice con gestores externos que cuente con permiso o licencia otorgado por la autoridad ambiental.

En la gestión de los recursos, la Compañía tiene en cuenta la normatividad ambiental donde principalmente se encuentra:

- * Decreto 4741 de 2005
- * Resolución 0222 de 2011
- * Decreto 2981 de 2013
- * Decreto 2811 de 1974
- * Decreto 3683 de 2003

Eliminación ambientalmente adecuada

Actualmente, la Compañía participa en la convocatoria Pública denominada “Eliminación ambientalmente adecuada de equipos y/o desechos contaminados con PCB” desarrollada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Al quedar como beneficiario de la convocatoria, la Compañía se ahorraría el transporte y disposición final de 12 transformadores de distribución en uso y/o 5 transformadores de potencia, los cuales se encuentran contaminados con PCB y de esta manera, se da cumplimiento a la normatividad ambiental vigente.



Consumo de agua total por fuente

Captación total de agua por fuentes	2013 (m3)	2014 (m3)	2015 (m3)	Forma de registro y control
Acueducto municipal		2964	2809	Reporte por parte del área de Servicios Generales tomado de acuerdo al consumo de la facturación

Peso total de residuos generados, según tipo y método de disposición

Tipo	Descripción	Lugar	2013 (toneladas)	2014 (toneladas)	2015 (toneladas)	Cómo se gestionan
Residuos ordinarios	Residuos de barrillo, servilletas, alimentos, entre otros	Sede administrativas (Cra 8, Ed. Negret 3 y 4 piso, Almacén y Laboratorio)	3.26	4.29	5.18	Se entregan a la empresa de aseo municipal - SERVIASEO
Residuos reciclables	Papel, periódico, cartón	Actividades de oficina	2.29	4.7	4.25	Se gestionan a través de donación.
Residuos aprovechables	Chatarra	Actividades de operación y mantenimiento	393.19	385.96	280.33	Se entregan a un gestor externo para su transporte, aprovechamiento y/o disposición final.
Residuos peligrosos	Residuos especiales	Tanto en la operación como en las actividades de oficina	0.83	0.0074	0.0088	Se gestionan a través de Programas de Pos consumo.
	Aceitosos	Actividades de operación y mantenimiento	18.33	14.07	2.55	Se entregan a gestor externo para su transporte y disposición final.
	Sólidos contaminados con hidrocarburos o sustancias químicas	Actividades de operación y mantenimiento	0.028	3.78	6.78	
	Hospitalarios y similares	Consultorio médico de la Compañía	0.0046	0.0041	0.002	Se entregan a un gestor externo para su transporte y disposición final.

Consumo de energía dentro de la organización

	2013	2014	2015
Sede administrativas (Cra 8, Ed. Negret 3 y 4 piso, Almacén y Laboratorio) - kWh	403722.38	337835.22	312992.96
Sede administrativas (18 municipios) - kWh	47522	34455	32609
Estaciones (12 municipios) - kWh	358136.55	266464	237092
TOTAL	809380.93	638754.22	582693.96

Por un ambiente más sano

En alianza con la autoridad ambiental, más de 1500 árboles de especies nativas fueron plantados en la región caucana, como parte del compromiso con la biodiversidad y el medio ambiente.

En alianza con la autoridad ambiental, más de 250 niños y jóvenes de diferentes instituciones educativas, fueron sensibilizados en torno a la importancia de la conservación y el buen uso del agua.



El desarrollo de la niñez hace parte de nuestro compromiso en alianza con las Administraciones Municipales, en 2015 más de 1.100 niños y niñas de las comunidades caucanas se beneficiaron de una alternativa para la sana diversión y desarrollo pedagógico.



Este proyecto cuenta con sensibilización ambiental a través de señaléticas instaladas estratégicamente para lograr la atención de los asistentes, en cada parque infantil se instalan mensajes relacionados con el cuidado y preservación del medio ambiente. Cuando es necesario se arboriza el sector en donde se instalan los juegos infantiles.

Caminata Ecológica

Compartimos con nuestros colaboradores la caminata ecológica, un espacio de bienestar creado para promover la Vida Integral Permanente de nuestra gente, integrando la realización de actividad física y el equilibrio para compartir en familia.

La visita se realizó al Ecoparque Rayos de Sol, una reserva natural de 10 hectáreas, con un recorrido de 3 kilómetros lleno de naturaleza y conexión con el medio ambiente.



d. Área 4: Anticorrupción

“Un gobierno eficaz, transparente, responsable y confiable, que actúe bajo el predominio de la ley, es la base de un desarrollo sostenible, no el resultado de éste.”
Kofi Annan

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.

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:

Gestión de la ética, transparencia y anticorrupción en la Compañía

- Construcción del mapa de riesgos del proceso de cumplimiento (fraude, corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).
- Implementación y socialización de políticas y procedimientos.
- Capacitaciones anuales a colaboradores de manera presencial y virtual.

- Capacitaciones ética corporativa en los programas de inducción para nuevos colaboradores.
- Vinculación de proveedores y contratistas a nuestra cultura de ética, incluyendo en los contratos cláusulas especiales relacionadas con el tema.
- Capacitación virtual a los proveedores.
- Envío de tarjeta anual sobre el recordatorio de la política de obsequios a proveedores y contratistas, y difusión a colaboradores.
- Publicación de políticas en la página web de la Compañía.

Colaboradores capacitados sobre la lucha contra la corrupción

- Empleados que cumplieron la capacitación del Código de Conducta: 60
- Empleados que asistieron a la capacitación de LA/FT: 40
- Empleados que asistieron a la capacitación de la FCPA: 76

Mecanismos y regulaciones

Para dar cumplimiento a los estándares exigidos por la Ley Sarbanes Oxley (Ley Sox) y con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, la Compañía, Promigas, sus empresas vinculadas y el Grupo AVAL han definido mecanismos o canales para reportar incumplimiento del Código de Conducta de la Compañía; como conductas antiéticas, fraude, actividades sospechosas, que puedan afectar los intereses de nuestra organización.


Infórmate en **COMPAÑÍA** [volver](#)

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA (PL-4)

La ética y la transparencia son valores fundamentales en nuestra relación con todos los públicos que interactuamos en el desarrollo de nuestras actividades, por eso te invitamos a recordar algunas recomendaciones relacionadas con el tema de Conflicto de interés.

Empleo de personas allegadas. La Compañía tiene la política de no vincular parientes de sus trabajadores hasta cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad. Por esta razón los candidatos para empleos en la Compañía deben informar a la Jefatura de Gestión Humana y Desarrollo si saben que sus parientes o familiares están en proceso de selección para ingresar a la Compañía

Relaciones de carácter personal. La Compañía entiende que la permanente interacción de los trabajadores en la empresa puede propiciar relaciones de carácter personal e íntimo entre los mismos. Si bien la Compañía no regula estas relaciones, en caso de que existan entre dos compañeros de trabajo se debe revelar la naturaleza de la relación al Jefe inmediato o al jefe de Gestión Humana y Desarrollo o al Gerente de Asuntos Corporativos.



Al ser nuestros contratistas aliados estratégicos, estas mismas condiciones aplican para las relaciones entre nuestros empleados y los empleados de los mismos.

[Conoce más sobre nuestro código de conducta](#)

Compañía Energética de Occidente

Estos mecanismos son:

- Línea y Página web de reportes confidenciales de Promigas y Empresas Vinculadas a través de Global Compliance/Navex Global:
- Compañías transportadoras: www.reportesconfidencialespromigas.com y la línea gratuita 01800-912-0577
- Compañías distribuidoras: www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com y línea gratuita 01800-912-0534

Línea Ética de AVAL

- Ingresando al portal de internet www.grupoaval.com
- Correo electrónico rneira@grupoaval.com
- Correspondencia física a nombre del Vicepresidente de Contraloría Corporativa Dr. Rafael Neira Torres en la carrera 13 No. 26^a - 47 Piso 12 en Bogotá.

Reiteramos que la información enviada:

- Tiene carácter de absoluta confidencialidad.
- No hay retaliación a las personas que reportan de buena fe.
- Todas las denuncias recibidas serán investigadas.

INICIO | NUEVO REPORTE | INFORME DE SEGUIMIENTO | CÓDIGO DE CONDUCTA | CERRAR VENTANA

Reportes confidenciales

Bienvenido a la página Web de reportes confidenciales de Surtigas, Gases del Pacífico, Gases de Occidente, y Compañía Energética de Occidente-CEO.

La organización ha puesto este medio a disposición de todo el personal, para que pueda informar de manera anónima cualquier duda o razón que le indique que el Código de Conducta no se está cumpliendo.

La página es administrada por la empresa Global Compliance, proveedor independiente, lo cual garantiza confidencialidad y anonimato a quien reporta.

Es importante resaltar que las represalias contra cualquier persona que envíe algún reporte están prohibidas. Cuando alguien considere oportuno reportar de buena fe su sospecha sobre un hecho violatorio del Código de Conducta, puede hacerlo con la seguridad de que no será objeto de represalia alguna por parte de la organización. Tan pronto como sea razonable, luego de detectarse una conducta violatoria, la compañía dedicará todos los recursos y esfuerzos necesarios para prevenirla y eliminarla.



 A continuación seleccione el vínculo para realizar cualquiera de las siguientes acciones: enviar un reporte nuevo, realizar seguimiento de un reporte que ya se ha enviado o leer nuestro Código de Conducta.

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. Plataforma de medios de comunicación



Durante el año 2015, el área de Comunicaciones Externas de la Compañía Energética de Occidente fortaleció sus canales de transmisión de mensajes para establecer espacios de comunicación de doble vía con sus grupos de interés. En tal sentido, se emplearon estrategias diferenciadas para visibilizar las informaciones a los diferentes públicos.

Con el fin de mantener informados a todos los usuarios con temas importantes como las programaciones de mantenimientos de la red eléctrica, socializaciones de proyectos y reuniones con la comunidad. Para ello se emplearon medios de comunicación entre los que se destacan diarios impresos y emisoras comunitarias que tienen presencia en zonas de influencia donde la empresa presta sus servicios.

A través del Micronoticiero Con más Energía, se logró recopilar y visibilizar de forma positiva, la ejecución de los proyectos desarrollados por la Compañía. De igual forma se destacó la percepción de las comunidades beneficiadas con sus testimonios. El micronoticiero se transmitió en diferentes emisoras comunitarias de la región, con lo cual el mensaje llegó a buena parte del departamento.

Compañía Energética de Occidente

Somos energía sostenible

Desde el sitio Web de la Compañía, se procuró por la publicación de informaciones oportunas relacionadas con la prestación del servicio, así como la transmisión de mensajes de interés, consejos de ahorro, información sobre seguridad, tarifas vigentes y otros documentos importantes sobre la gestión de la empresa en el Cauca.

Con la realización y participación en eventos tanto locales como regionales, la Compañía apoyó el desarrollo de actividades sociales, culturales y ambientales. Se adelantaron campañas con aliados de carácter institucional en temas como uso racional del servicio de energía, responsabilidad social empresarial y proyectos propios del negocio.

De esta forma, se promovieron las buenas prácticas, el mantenimiento de las tradiciones y la promoción de espacios de acercamiento con mensajes que evidenciaron el aporte a la calidad de vida de los caucanos, tomando como referente la propuesta de fortalecimiento regional que la Compañía Energética de Occidente impulsa en el departamento.



Durante el 2015 velamos por posicionar la Comunicación Interna como una estrategia transversal a todos los procesos de la Compañía, promoviendo procesos de comunicación que fortalecieran las relaciones entre Colaboradores, enfocando las actividades e impulsando el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias.

A continuación mencionamos las campañas y/o eventos más representativos durante el 2015:

- Campaña VIP: promover una Vida Integral Permanente entre los colaboradores.
- 5 años de gestión: reconocimiento a los primeros 5 años de gestión de la Compañía.
- Semana HSEQ: semana de la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente.



VI. Encuesta de nivel de satisfacción de usuarios

En 2015, por primera vez la compañía participó de la encuesta de satisfacción de clientes que realiza CIER (Comité de integración energética regional), comité al cual pertenece como miembro activo. Esta encuesta es realizada en 15 países para 72 distribuidoras, utilizando un instrumento de medida que permite hacer el comparativo estadístico de las empresas.



A la luz de estos resultados se hacen reconocimientos por las mejoras en los índices de satisfacción de clientes y diferentes atributos que se miden, compartiendo además las buenas prácticas de las empresas que obtengan mayores puntajes.

El resultado obtenido fue de 63.6, demostrando oportunidades de mejora especialmente en los atributos de comunicación de prácticas que eduquen respecto al uso eficiente de energía, riesgos y peligros con el manejo de redes, notificación de interrupción del servicio de energía y en brindar una solución definitiva del problema.

Se da inicio a un plan empresa con miras a fortalecer las áreas de menor calificación y que repercuten en la calificación y satisfacción de nuestros clientes.

VII. Descripción Metodológica

El presente Comunicado de Progreso, comprende el periodo desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre de 2015, 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 2015:

Maria Liliana Viña Labrador
Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
maria.vina@energeticadeoccidente.com
Tel: (57)(2)8301000 Ext. 1441
Cra 7 # 1N – 28 Edificio Negret
Popayán - Cauca

Compañía Energética
de Occidente