

WWW.CEDELCA.COM.CO



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD ● 2023

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA  
CEDELCA S.A. E.S.P.



## **CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA (Contenido 2-2)**

Centrales Eléctricas del Cauca **CEDELCA S.A. E.S.P.**, al ser una empresa de naturaleza mixta, del sector de servicios públicos, tiene un alto compromiso con la estructuración y participación de los grupos de interés y la divulgación de la gestión e impactos.

En 2023, **CEDELCA S.A. E.S.P.**, actualizó el listado de los grupos de interés a través de una revisión documental de referentes del sector, mejores prácticas comparativas e insumos internos relevantes, y realizó un ejercicio de priorización de asuntos materiales de la empresa, considerando atributos como dependencia e influencia, de manera que se facilite la definición de los mecanismos de comunicación y consulta de la percepción de estos frente a los temas más relevantes.

Con base en los resultados, necesidades de información y expectativas, **CEDELCA S.A. E.S.P.**, sigue con el desarrollo de la maduración de los procedimientos necesarios para garantizar una gestión institucional enfocada a resultados y su participación y frecuencia de relacionamiento.

La Estrategia de Sostenibilidad de **CEDELCA S.A. E.S.P.**, enfatiza en la importancia del relacionamiento con los grupos de interés, establece mesas de trabajo con lineamientos para priorizarlos y guía la identificación de las principales expectativas y de los canales idóneos para asegurar su participación y comunicar resultados. Adicionalmente, orienta la forma como deben gestionarse posibles riesgos e impactos asociados a su interacción con los gestores de los procesos misionales.

**CEDELCA S.A. E.S.P.**, cuenta con procedimientos y lineamientos para gestionar las actividades que se transforman en resultados. Estos hacen parte del Sistema Integrado de Gestión **SIG** de la empresa y buscan mantener un relacionamiento transparente y permanente con los colaboradores y grupos de interés.

El ejercicio de materialidad informa sobre los asuntos sociales, ambientales, económicos y de gobernanza que son estratégicos, y sobre las potenciales implicaciones para el desempeño del negocio. Es una oportunidad para definir prioridades y compilar información que permita evaluar y aprovechar, con perspectiva de sostenibilidad, los riesgos, oportunidades y tendencias del entorno.

Esto, orienta la gestión de la empresa hacia objetivos y metas que aportan al cumplimiento del Plan Estratégico 2021 – 2025, que es la estrategia corporativa, a la generación de valor al mediano plazo, al mejoramiento continuo de la competitividad y la rentabilidad y, a la construcción de condiciones favorables para contribuir a la equidad y, al cierre de brechas en los territorios.

**CEDELCA S.A. E.S.P.**, propende por mantener los activos en condiciones favorables y en un correcto funcionamiento, teniendo en cuenta, que la infraestructura resiliente en muchos casos tiene costos de inversión más altos que la infraestructura no resiliente, pero los beneficios generados por la disminución de pérdidas económicas por desastres y reconstrucción son mucho mayores. Desde una perspectiva de planificación, la infraestructura resiliente es económicamente viable.

El financiamiento en infraestructura eléctrica resiliente al cambio climático es clave; sin embargo, presenta desafíos en virtud de los espacios fiscales actuales en las regiones más afectadas.

En cuanto a los activos de distribución, el gestor que es la Compañía Energética de Occidente **CEO** realizó inversiones, que fueron aprobadas por la interventoría en el año 2023 por valor de \$28.553.179.964. Las inversiones se describen en la siguiente tabla:

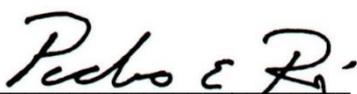
**Tabla No. 15: Inversiones por área año 2023**

<b>ÁREA</b>	<b>EJECUCIÓN 2022 (\$)</b>
DISTRIBUCIÓN	8.488.111.801
CONTROL DE ENERGÍA	20.065.068.163
<b>TOTAL, INVERSIÓN</b>	<b>28.553.179.964</b>

**Fuente: Consolidado Subgerencia Técnica.**

En las condiciones actuales de la Empresa, en cuanto a la producción de servicios, los impactos ambientales identificados son bajos, ya que las actividades de distribución, comercialización y generación se realizan mediante operación con terceros y, las actividades directamente no generan un impacto significativo al medio ambiente.

Los impactos van en el sentido de la gestión de los residuos generados en la Empresa y la disposición final de los mismos.

  
Pedro Elías Rojas Cáceres  
Gerente Suplente

2

# **SOBRE NUESTRO REPORTE**



Sobre **NUUESTRO REPORTE**  
**(Contenido 2-3 y Contenido 2-4)**

El compromiso de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., con la transparencia, la integridad y la efectividad, se presenta el Informe de Sostenibilidad del año 2023, con la gestión de los asuntos ambientales, sociales, económicos y de gobierno relevantes para los grupos de interés.

Los estados financieros de la Empresa están a corte diciembre 31 de 2023, con la gestión financiera ejecutada y las metas analizadas en el año 2023.

El presente informe de sostenibilidad de la empresa, para el año 2023, resume las acciones emprendidas para disminuir la brecha del daño ocasionado al medio ambiente y su biodiversidad.

En cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 "TÍTULO II-DE LA PUBLICIDAD Y DEL CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN:

"ARTÍCULO 7. Disponibilidad de la Información. En virtud de los principios señalados, deberá estar a disposición del público la información a la que hace referencia la presente ley, a través de medios físicos, remotos o locales de comunicación electrónica. Los sujetos obligados deberán tener a disposición de las personas interesadas dicha información en la Web, a fin de que estas puedan obtener la información, de manera directa o mediante impresiones. Asimismo, estos deberán proporcionar apoyo a los usuarios que lo requieran y proveer todo tipo de asistencia respecto de los trámites y servicios que presten", y demás disposiciones de la presente ley."

Por lo último, el presente informe de sostenibilidad está disponible en la página web de la empresa. [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co), en la pestaña de TRANSPARENCIA, PLANEACIÓN E INFORMES

3

# ¿QUIÉNES SOMOS?



## **¿QUIÉNES SOMOS?** **(Contenido 2-1, Contenido 2-6)**

Centrales Eléctricas del Cauca **CEDELCA S.A. E.S.P.**, es una sociedad anónima comercial, de nacionalidad colombiana del orden nacional con autonomía administrativa, patrimonial, y presupuestal, clasificada legalmente como empresa de servicios públicos mixta, perteneciente al sector minero energético del Ministerio de Minas y Energía, sometido al Régimen General de las empresas del sector eléctrico, con régimen especial de derecho privado contemplado en la Ley 142 de 1994.

Las oficinas administrativas están en Popayán, y las principales actividades operacionales se realizan en el Departamento del Cauca en Colombia.

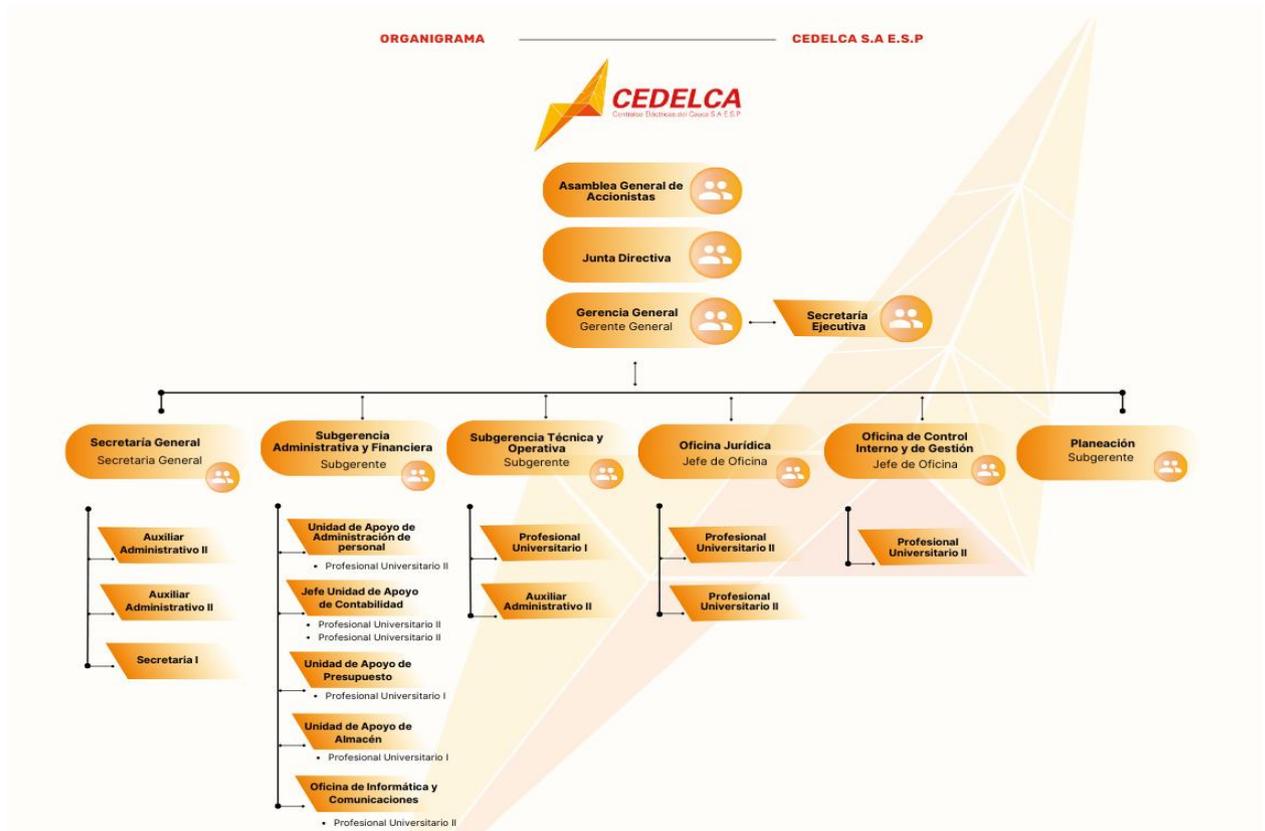
### **COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN**

El 28 de junio de 2010 se celebró el contrato entre **CEDELCA S.A E.S.P.**, y la Compañía Energética de Occidente **C.E.O.** con el objeto de que este último asuma bajo su cuenta y riesgo la administración operativa; técnica y comercial, la inversión y ampliación de coberturas, rehabilitación y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura y demás actividades necesarias para la prestación de los servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica en el departamento del Cauca.

### **GENERACIÓN**

El 27 de agosto de 2008 se celebró el contrato de operación entre **CEDELCA S.A E.S.P.**, y **UTEN**, ahora operador integrado **UTEN – VATIA**, con el objeto de que este último administre, opere y efectúe el mantenimiento preventivo y correctivo de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas, PCH'S, del departamento del Cauca, propiedad de **CEDELCA S.A E.S.P.**

## GOBIERNO CORPORATIVO (Contenido 2-9)



Los comités del máximo órgano de gobierno, se tiene que de acuerdo con el Reglamento de la Junta Directiva de **CEDELCA S.A. E.S.P.**, establecido en el Acuerdo No. 10 del diecinueve (19) de junio de 2019, la Junta Directiva tendrá dos comités institucionales, a saber, el Comité de Auditoría y Control Interno y, el Comité Administrativo y de Finanzas.

**a)** Los comités del máximo órgano de gobierno, como se manifestó anteriormente, son dos (02), los cuales tienen por objeto:

**Comité de Auditoría y Control Interno:** Revisar que **CEDELCA S.A. E.S.P.** cumpla con los procedimientos de auditoría y de control interno, estudiar y considerar los informes de auditoría y de control interno que les sean presentados en la forma y oportunidad señalados en el reglamento del comité, esto es, en el Acuerdo No. 013 del diecinueve (19) de julio de 2019. Así mismo, supervisar el Sistema de Control Interno de **CEDELCA S.A. E.S.P.**, encargado de velar por el seguimiento a mapa de riesgos del negocio, su estrategia de manejo o controles, y por la revelación de la información financiera exigida por la Ley.

**Comité Administrativo y de Finanzas:** Estudiar y considerar los procedimientos contables adoptados, el análisis de las recomendaciones del Revisor Fiscal, en relación con los Estados Financieros, así como todas las actuaciones

relacionadas con los registros y expresiones contables y financieras de la empresa.

b) La Junta Directiva de **CEDELCA S.A. E.S.P.**, de acuerdo con los Estatutos Sociales, está compuesta por (5) miembros principales, cada uno de los cuales tiene un suplente, para cada uno de los cinco (05) renglones que la conforman.

RENGLÓN	ENTIDAD	PRINCIPAL	SUPLENTE
1	Ministerio de Minas y Energía	<b>NELSON JAVIER VÁSQUEZ TORRES</b> Presidente Junta Directiva Miembro Principal <a href="mailto:mjvasquez@minienergia.gov.co">mjvasquez@minienergia.gov.co</a>	<b>ANDREA BENAVIDES MAYORCA</b> Miembro Suplente <a href="mailto:abenavides@minenergia.gov.co">abenavides@minenergia.gov.co</a>
2	Ministerio de Hacienda y Crédito Público		<b>JOSÉ ALEJANDRO RICO OLAYA</b> Asesor Secretaría General
3	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	<b>JAIRO AUGUSTO VELASCO RINCÓN</b> Miembro Principal <a href="mailto:jairo.velasco@minhacienda.gov.co">jairo.velasco@minhacienda.gov.co</a>	<b>LUIS ALEXANDER LÓPEZ RUIZ</b> Subdirector Técnico o Administrativo
4	Departamento del Cauca	<b>ELÍAS LARRAHONDO CARABALI</b> Gobernador del Cauca	<b>LUIS FERNANDO MARULANDA PERDOMO</b> Miembro Suplente <a href="mailto:sgeneral@cauca.gov.co">sgeneral@cauca.gov.co</a>
5	Municipio de Popayán	<b>JUAN CARLOS LÓPEZ CASTRILLÓN</b> Alcalde Municipal de Popayán	<b>SAMAIDA GÓMEZ RUIZ</b> Miembro Suplente <a href="mailto:samaida.gomez@popayan.gov.co">samaida.gomez@popayan.gov.co</a>

Los miembros de la Junta Directiva son elegidos, en reunión ordinaria de Asamblea General de Accionistas, dicha elección se realiza por el periodo de un (01) año, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos o removidos libremente en cualquier tiempo.

Los miembros de la Junta Directiva son profesionales con experiencia en Gestión Empresarial, que desempeñan en sus funciones la responsabilidad de los administradores de las sociedades, establecida en el artículo 200 del Código de Comercio, modificado por el artículo veinticuatro de la Ley 222 de 1995, o de las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

c) En cuanto a las funciones de mayor trascendencia de la Junta Directiva, entre otras, se encuentran:

Nombrar y remover libremente al Gerente General de la Sociedad y sus suplentes, atendiendo el procedimiento establecido para dicho fin y desarrollar la evaluación de desempeño, conforme al avance y cumplimiento de los objetivos estratégicos y a los resultados obtenidos.

- Autorizar al Gerente para celebrar, a nombre de la sociedad, los actos y contratos cuya cuantía exceda del equivalente a doscientos (200) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.
- Presentar a la Asamblea General de Accionistas, junto con los Estados Financieros y las cuentas de cada ejercicio, un informe razonado sobre el cumplimiento del Gobierno Corporativo, la situación económica, administrativa, financiera, y jurídica de la sociedad, incluyendo las indicaciones exigidas por la Ley, y el respectivo proyecto de distribución de utilidades.
- Aprobar el manual de presupuesto de la sociedad. Así como anualmente aprobar el presupuesto de la Sociedad sus programas de inversión, mantenimiento y gastos analizando su adecuación a los planes y programas para cada vigencia.
- Aprobar el plan estratégico y plan de acción de la sociedad y los criterios necesarios para su evaluación, y velar por su estricto cumplimiento y monitorear los riesgos del negocio.
- Aprobar y adoptar las políticas de Transparencia y Contratación.

## **POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO**

### **(Contenido 2-27)**

#### **Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas**

El cumplimiento normativo o compliance es una responsabilidad que tiene la Empresa para garantizar que se cumpla la normatividad vigente que resulta aplicable a su tipo societario y actividad, por esta razón propendemos para que se cumplan las Leyes, normas, decretos, resoluciones y demás normas del sector a cabalidad.

4



**CEDELCA**  
Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

# NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



## **ANÁLISIS DE MATERIALIDAD** **(Contenido 3-1, Contenido 3-2)**

Centrales Eléctricas del Cauca **CEDELCA S.A. E.S.P.**, al ser una empresa de naturaleza mixta, del sector de servicios públicos, tiene el compromiso con la participación de los grupos de interés y la divulgación de la gestión e impactos descritos en el presente informe.

En 2023, **CEDELCA S.A. E.S.P.**, actualizó el listado de los grupos de interés a través de una revisión documental de referentes del sector, mejores prácticas de gobierno corporativo e insumos internos relevantes, y realizó un ejercicio de priorización de asuntos materiales a través de la implementación de una matriz que contiene, el nombre del grupo de interés, identificador, el rol que ejerce en la cadena de valor de la Empresa, una descripción del grupo de interés, una columna describiendo si es interno o externo, la matriz cuenta con una asignación de uno (1) a cinco (5) para la clasificación del grupo de interés, esto para definir la clasificación de la postura actual y la postura deseada del grupo de interés.

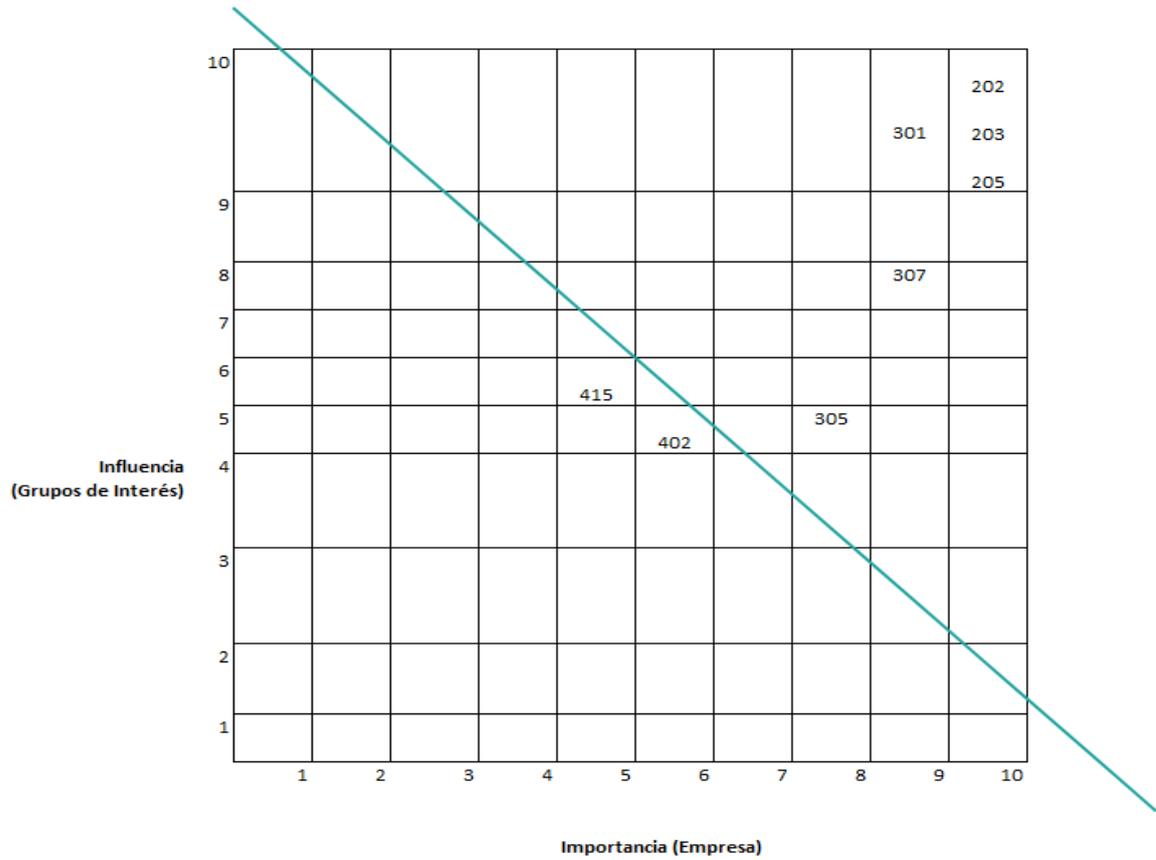
En el mismo sentido, la matriz cuenta con la evaluación de los grupos de interés de manera numérica del uno (1) al diez (10), evaluando el nivel de involucramiento con la Empresa. y finalmente, con los valores asignados, la matriz genera la evaluación los grupos de interés, la estrategia para el involucramiento y el plan de trabajo a realizar para mantener o diseñar la estrategia para involucrar al grupo de interés en la estrategia corporativa de la Empresa.

Esto, considerando atributos como dependencia e influencia, de manera que se facilite la definición de los mecanismos de comunicación y consulta de la percepción de estos frente a los temas más relevantes para **CEDELCA S.A. E.S.P.**, con base en los resultados, las necesidades de información y expectativas, la Empresa fortaleció los procedimientos necesarios para garantizar su participación y frecuencia de relacionamiento.

**Peso de temas materiales**

Temas materiales (Estándares GRI)	Grupos de Interés					Promedio
	Asociados	Colaboradores	Gobierno	Concejales	Presidentes JAC	
202. Transición energética y desarrollo actividades para bajar en carbono	10	10	10	8	8	<b>9,2</b>
203. Cambio climático	10	10	10	8	10	<b>9,6</b>
205. Desempeño económico	10	10	10	9	10	<b>9,8</b>
301. Ética y transparencia	10	10	9	9	10	<b>9,6</b>
305. Emisiones 2023	4	5	8	2	5	<b>4,8</b>
307. Cumplimiento Ambiental	6	10	9	2	10	<b>7,4</b>
402. Relaciones trabajador empresa	9	10	5	1	2	<b>5,4</b>
415. Gobierno corporativo	8	5	8	1	8	<b>6</b>

Temas materiales (Estándares GRI)	Puntaje desde la perspectiva de la Empresa (Directivos)	Grupos de Interés
202. Transición energética y desarrollo actividades para bajar en carbono	10	9,2
203. Cambio climático	10	9,6
205. Desempeño económico	10	9,8
301. Ética y transparencia	10	9,6
305. Emisiones 2023	8	4,8
307. Cumplimiento Ambiental	9	7,4
402. Relaciones trabajador empresa	5,8	5,4
415. Gobierno corporativo	10	6



## LISTADO DE TEMAS MATERIALES. Contenido 3-2

1. Transición energética y desarrollo actividades para bajar en carbono
2. Cambio climático
3. Desempeño económico
4. Ética y transparencia
5. Emisiones 2023
6. Cumplimiento Ambiental

5

# NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA



## DESEMPEÑO ECONÓMICO (Estándar 201 (2016) -1 , Contenido 201-4)

La visión estratégica de Centrales eléctricas del Cauca **CEDELCA S.A. E.S.P.**, es la de mejorar los procedimientos internos y la operación de las PCH'S, directamente por la empresa, fortalecer la matriz energética y buscar ser líder en la región, con un portafolio enfocado, rentable y sostenible, que se apalanca en la innovación con una gobernanza ágil y transparente que genere valor e impactos social y ambiental positivos para los grupos de interés y comunidades de los territorios.

En este sentido, el accionar está enfocado en potencializar un desempeño financiero eficiente y rentable que permita ampliar la infraestructura energética de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas PCH'S, los nuevos proyectos de energías renovables y brindar confiabilidad a la creciente demanda de servicios energéticos de manera competitiva.

Durante 2023, los resultados financieros permitieron avanzar en el cumplimiento de la estrategia corporativa y se logró captar rendimientos financieros a tasas competitivas, generado un ingreso adicional a los cánones de arrendamiento.

Indicador	Unidad (pesos)
Valor económico directo generado:	\$ 206.355.504.087
ingresos	\$ 63.813.225.177
Valor económico distribuido:	\$ 202.642.700.525
costes operacionales,	\$ 8.069.600.641
salarios y beneficios de los empleados <sup>2</sup> ,	\$ 1.551.879.270
pagos a accionistas (proveedores de capital),	0
pagos al gobierno (por país)	\$ 9.630.167.123
inversiones en la comunidad.	0
Valor económico retenido: (el valor económico directo generado) menos (el valor económico distribuido):	\$ 3.712.803.562

**CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.**  
**N.I.T. 891.500.025-2**  
**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**  
**A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 y 2022**  
**(Expresados en miles de pesos)**

	DICIEMBRE de 2023	DICIEMBRE de 2022	VARIACION	%
<b>ACTIVO</b>				
<b>Activos Corrientes</b>				
Efectivo y equivalentes en efectivo (Nota 5)	29.162.745	25.449.941	3.712.804	14,59%
Inversiones e Instrumentos Derivados (Nota 6)	60.844.194	45.000.000	15.844.194	35,21%
Cuentas por cobrar (Nota 7)	2.206.292	5.154.926	[2.948.634]	-57,20%
Inventario	-	-	-	0,00%
Otros Activos (Nota 16)	28.514.035	27.155.554	1.358.481	5,00%
<b>Total Activos Corrientes</b>	<b>120.727.266</b>	<b>102.740.420</b>	<b>17.986.846</b>	<b>17,48%</b>
<b>Activos No Corrientes</b>				
Inversiones e Instrumentos Derivados (Nota 6)	81.035	81.035	(0)	0,00%
Cuentas por cobrar (Nota 7)	2.827	2.927	[100]	-3,42%
Propiedad, planta y equipo Neto (Nota 10)	650.271.647	658.714.282	[8.442.634]	-1,28%
Otros activos (Nota 16)	25.041.661	20.900.783	4.140.878	19,81%
<b>Total Activos No Corrientes</b>	<b>675.397.170</b>	<b>679.699.026</b>	<b>(4.301.857)</b>	<b>-0,63%</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>796.124.436</b>	<b>782.459.447</b>	<b>13.664.989</b>	<b>1,75%</b>
<b>PASIVOS Y PATRIMONIO</b>				
<b>Pasivos Corrientes</b>				
Cuentas por pagar (Nota 21)	54.905.973	58.254.723	[3.348.750]	-5,75%
Beneficio a los empleados (Nota 22)	3.751.875	3.579.183	172.692	4,82%
Provisión Impuesto de Industria y Comercio (Nota 23)	282.429	178.302	104.126	58,40%
Provisiones para litigios y demandas (Nota 23)	117.791.826	99.584.444	18.207.382	18,28%
Provisión por impuesto de renta (Nota 23 y Nota 35)	9.347.738	4.031.830	5.315.908	131,85%
Otros pasivos (Nota 24)	14.247.990	12.433.149	1.814.842	14,60%
<b>Total pasivos corrientes</b>	<b>200.327.831</b>	<b>178.061.631</b>	<b>22.266.200</b>	<b>12,50%</b>
<b>Pasivos No Corrientes</b>				
Cuentas por pagar	-	-	-	0,00%
Beneficio a los empleados (Nota 22)	36.836.827	33.908.449	2.928.378	8,64%
Provisiones para litigios y demandas (Nota 23)	2.805.175	11.813.706	[9.008.530]	-76,25%
Pasivos por Impuestos Diferidos (Nota 35)	211.616.342	213.401.301	[1.784.958]	-0,84%
Otros Pasivos (Nota 24)	108.542.743	110.178.626	[1.635.884]	-1,48%
<b>Total pasivos no corrientes</b>	<b>359.801.087</b>	<b>369.302.082</b>	<b>(9.500.994)</b>	<b>-2,57%</b>
<b>TOTAL PASIVOS</b>	<b>560.128.918</b>	<b>547.363.713</b>	<b>12.765.205</b>	<b>2,33%</b>
<b>PATRIMONIO</b>				
Patrimonio de las empresas (Nota 27)	235.995.518	235.095.734	899.784	0,38%
<b>Total patrimonio neto</b>	<b>235.995.518</b>	<b>235.095.734</b>	<b>899.784</b>	<b>0,38%</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>796.124.436</b>	<b>782.459.447</b>	<b>13.664.989</b>	<b>1,75%</b>
<b>CUENTAS DE ORDEN</b>				
Deudoras (Nota 26)	632.439.977	618.557.148	13.882.829	2,24%
Acreedoras (Nota 26)	37.305.046	41.224.339	[3.919.293]	-9,51%

**CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.**  
**891.500.0025-2**  
**Estado de Resultados Integral**  
**A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 y 2022**  
**(Expresados en miles )**

	DICIEMBRE DE 2023	DICIEMBRE DE 2022	Variación	%
<b>INGRESOS OPERACIONALES</b>				
Arrendamiento (Nota 28)	25,977,629	23,093,296	2,884,333	12.49%
Contraprestación Diferida Inversiones C.E.O. (Nota 28)	13,530,821	11,508,185	2,022,636	17.58%
Supervisión Técnica Contratistas (Nota 28)	108,189	276,846	(168,657)	-60.92%
Diferido Propal (Nota 28)	14,248	14,248	-	0.00%
<b>TOTAL INGRESOS OPERACIONALES</b>	<b>39,630,887</b>	<b>34,892,575</b>	<b>4,738,312</b>	<b>13.58%</b>
<b>COSTO DE VENTA</b>				
Costo de venta de Servicios (Nota 30)	22,388,751	22,105,307	283,444	1.28%
<b>TOTALCOSTO DE VENTA</b>	<b>22,388,751</b>	<b>22,105,307</b>	<b>283,444</b>	<b>1.28%</b>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>17,242,136</b>	<b>12,787,268</b>	<b>4,454,868</b>	<b>34.84%</b>
GASTOS OPERACIONALES (Nota 29)	8,069,600,641	8,998,017	(928,416)	-10.32%
<b>UTILIDAD OPERACIONAL</b>	<b>9,172,536</b>	<b>3,789,252</b>	<b>5,383,284</b>	<b>142.07%</b>
Recuperaciones Mesadas Pensionales	-	-		
Impuesto a las ganancias Diferido	-	-		
Financieros (Nota 28)	10,017,045	2,897,888	7,119,157	245.67%
Otros Ingresos no Operacionales (Nota 28)	12,040,610	1,107,743	10,932,868	986.95%
Otros gastos no Operacionales (Nota 29)	(24,303,523)	(18,973,688)	(5,329,835)	28.09%
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO</b>	<b>6,926,668</b>	<b>(11,178,806)</b>	<b>18,105,474</b>	<b>-161.96%</b>
Impuesto a las ganancias Diferido (Nota 35)	1,784,959	(665,126)	2,450,084	-368.36%
Impuesto sobre la renta y complementarios (Nota 35)	(9,347,738)	(4,031,830)	(5,315,908)	131.85%
<b>UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<b>(636,112)</b>	<b>(15,875,762)</b>	<b>15,239,650</b>	<b>-95.99%</b>
<b>OTRO RESULTADO INTEGRAL DEL EJERCICIO</b>	<b>1,535,896</b>	<b>1,030,268</b>	<b>505,628</b>	<b>49.08%</b>
Impuesto diferido calculo actuarial(Nota 35)	-	(433,318)	433,318	-100.00%
Planes de Beneficios a los empleados (Nota 27 y 35)	(3,043,504)	1,238,052	(4,281,556)	-345.83%
Intereses patrimonio autonomo	4,579,401	225,534	4,353,866	1930.47%
<b>UTILIDAD INTEGRAL DEL EJERCICIO</b>	<b>899,784</b>	<b>(14,845,494)</b>	<b>15,745,278</b>	<b>-106.06%</b>

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.							
N.I.T. 891.500.025-2							
ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO							
POR LOS PERIODOS TERMINADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 y A 31 DE DICIEMBRE DE 2022							
(Expresados en miles de pesos)							
Estado de Cambios en el Patrimonio	Capital suscrito y pagado	Prima en colocación de acciones	Reserva legal	Resultados del ejercicio	Resultados de ejercicios anteriores	ganancias (perdidas) Actuariales cambios ORI	Total Patrimonio
<b>Salidos al 31 de DICIEMBRE de 2021</b>	<b>38,167,773</b>	<b>59,076,030</b>	<b>14,794,517</b>	<b>(15,144,638)</b>	<b>160,703,300</b>	<b>(5,807,173)</b>	<b>251,789,809</b>
Perdida del año	-	-	-	(15,875,762)	-	-	(15,875,762)
Resultado de ejercicios anteriores	-	-	-	15,144,638	(15,144,638)	-	-
Impuesto diferido	-	-	-	-	(1,848,581)	-	(1,848,581)
Ganancias (Perdidas) Actuariales	-	-	-	-	0	1,030,268	1,030,268
Capitalización	-	-	-	-	0	-	-
<b>Salidos al 31 de DICIEMBRE de 2022</b>	<b>38,167,773</b>	<b>59,076,030</b>	<b>14,794,517</b>	<b>(15,875,762)</b>	<b>143,710,081</b>	<b>(4,776,905)</b>	<b>235,095,734</b>
Utilidad del ejercicio	-	-	-	(636,112)	-	-	(636,112)
Resultado de ejercicios anteriores	-	-	-	15,875,762	(15,875,762)	-	-
Impuesto diferido	-	-	-	-	-	-	-
Ganancias (Perdidas) Actuariales	-	-	-	-	-	1,535,896	1,535,896
Capitalización	-	-	-	-	-	-	-
<b>Salidos al 31 de DICIEMBRE de 2023</b>	<b>38,167,773</b>	<b>59,076,030</b>	<b>14,794,517</b>	<b>(636,112)</b>	<b>127,834,319</b>	<b>(3,241,008)</b>	<b>235,995,518</b>

## Contenido 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

### COMPROMISO CON EL DESARROLLO ECONÓMICO

Contribuir al desarrollo y transformación de los territorios en los que la Empresa está presente a través de programas que generen valor sostenible, que dejen un legado positivo y perdurable de empoderamiento, promoción y respeto de los derechos humanos, tales como: cercanía, escucha y diálogo, para la generación de relaciones de confianza y legitimidad.

CEDELCA S.A. E.S.P., contribuye en la contratación de altos ejecutivos de la comunidad local, por eso su planta de trabajadores, la mayoría de los colaboradores directivos son del sur occidente colombiano.

## ANTICORRUPCIÓN

### (Estándar 205 (2016), Contenido 205-1, Contenido 205-2, Contenido 205-3)

Con el objetivo de fomentar la cultura orientada al autocontrol, CEDELCA S.A. E.S.P., tiene definido el mapa de riesgos de corrupción y el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo – SARLAFT–, es el mecanismo que permite a la Empresa prevenir la pérdida o daño que pueden sufrir por su propensión a ser utilizada como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, bajo la metodología establecida por el Departamento la Función Pública DAFP y las directrices enmarcadas por la secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República, así mismo, elaboró unos procedimientos PREM 01 y PREM 04 basados en ésta metodología del DAFP y poder generar un modelo para la administración de los riesgos de la Empresa y establecer el compromiso de la alta dirección con el objeto de prevenir los actos de corrupción en los procedimientos ejecutados en la empresa.

Al total de la Planta de 24 trabajadores de la Empresa se ha compartido las medidas adoptadas para la lucha contra la corrupción y el desarrollo a cabalidad del procedimiento.

La administración de los riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, en adelante **LA/FT/FPADM – SARLAFT**, la Empresa tiene definido el procedimiento **PREM04** Procedimiento para la Gestión de Riesgo de Corrupción, donde se integra la metodología de identificación, valoración, controles, riesgo residual y acciones para el tratamiento de los estos.

Lo más importante para la Empresa en relación con sus riesgos es poderlos gestionar de la mejor manera. Para ello adopta las políticas del presente Programa y el procedimiento **PREM04** que le permitan identificar, medir, controlar y gestionar de manera integral sus riesgos.

CEDELCA S.A. E.S.P., genera un entorno permanente de lucha y cero tolerancias contra la corrupción y el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo –SARLAFT–, es el mecanismo que permite a la Empresa prevenir la pérdida o daño que pueden sufrir por su propensión a ser utilizada como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, integrando sus procesos enfocados a la prevención y detección de hechos asociados a este fenómeno, tomando las medidas necesarias para combatirlo que permitan la prevención, detección y respuestas a estas conductas.

Los objetivos que se esperan lograr con la implementación de la política de administración de riesgos son:

- ✓ Gestionar los riesgos procurando que no se materialicen.  
Generar compromiso y cultura frente a la lucha ante las prácticas corruptas.

Para el año 2023, no se materializó ningún riesgo de corrupción identificado y valorado en la matriz de riesgos.

6



# NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



## GESTIÓN DE LA ENERGÍA

(Estándar 302 (2016), Contenido 302-1, Contenido 302-4)

### Estándar 302 (2016): Energía

#### Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización(\*)

Las proyecciones de la demanda de energía eléctrica cuentan con tres componentes: la estimación del consumo de Sistema Interconectado Nacional SIN, el reporte de consumo de grandes cargas que han anunciado a la UPME su intención de conectarse en el futuro cercano y la estimación del consumo de vehículos eléctricos y de reducciones de demanda resultantes de la generación distribuida, siendo estas el resultado de un modelo econométrico de combinación de pronósticos, el cual emplea modelos multivariados VAR y los VEC empleando como supuesto principal el crecimiento potencial de la económica, el cual de acuerdo con los resultados obtenidos del estudio desarrollado por la UPME – Fedesarrollo se prevé que para el período 2023 y 2024 el PIB sea del 1,0% y 1,5% respectivamente y, para el período 2025-2037 el crecimiento potencial de la economía se encontraría alrededor del 3,0%, lo anterior en línea con el Marco Fiscal de Mediano Plazo MFMP de 2023 (UPME, 2023).

El consumo de energía eléctrica de la Empresa asciende a 2.366 Kw/h

Tipo	Indicador	Unidad (julios, vatios hora o múltiplos)	Año 2023
Consumo	consumo de electricidad	KW/h	2.366
Total	Total	KW/h	2.366

## **GESTIÓN DE RESIDUOS**

**(Estándar 306 (2020), Contenido 306-2, Contenido 306-3)**

**Estándar 306 (2020): Residuos**

**Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos**

### **GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RESIDUOS**

Para la gestión Integral de los residuos de la Empresa, está definido un Plan Institucional de Gestión de Ambiental, en el numeral sexto contempla las acciones emprendidas para el manejo así:

#### **6. Residuos Sólidos**

##### **6.3.1. 1 Objetivo**

Implementar estrategias que apunten al buen manejo y disposición final de los residuos sólidos y peligrosos generados y al aprovechamiento del total de los residuos reciclables generados por el funcionamiento de la Empresa.

##### **Meta**

Realizar la gestión adecuada del 100% de los residuos generados por la Empresa.

##### **Indicador**

Kilogramos de residuos dispuestos adecuadamente / Total Kilogramos de residuos generados \* 100.

##### **Alcance**

El presente programa se implementará en las dos sedes de la Empresa, es decir sede administrativa y Archivo Histórico.

##### **Responsable**

La implementación del programa de gestión de residuos sólidos estará a cargo del comité PIGA y el Gestor Ambiental, el personal de mantenimiento, servicio de aseo, almacén de la Empresa.

### **Población objetivo**

Está dirigido a todos los funcionarios y contratistas que demanden servicios administrativos de la sede, así como también los operadores de aseo, guardas de seguridad y visitantes.

### **Cantidad y tipo de residuo generado**

Se tiene definido el inventario de las cantidades de residuos generados en la Empresa para darle el respectivo tratamiento.

### **CONSUMO SOSTENIBLE**

El presente programa se desarrollará en la sede la Empresa, ya que es la que presenta un alto consumo de la energía, dirigido a todos los colaboradores públicos, contratistas y visitantes.

### **Objetivo**

Promover la inclusión de la guía de Reciclaje – Reutilización - Reduce todos los procesos contractuales que adelante la Empresa.

### **Meta**

Incluir la guía de las 3R que desde el año 2022 se implementa en Colombia de manera que se pueda aplicar en todos los procesos de la Empresa.

### **Indicador**

Acciones que incluyen la guía 3R de medio ambiente/ Total de Acciones\*100

### **Responsable**

La implementación del programa de gestión de mejoramiento de las condiciones ambientales internas estará a cargo del responsable del PIGA y el Gestor Ambiental.

7



**CEDELCA**  
Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

# NUESTRA GESTIÓN SOCIAL



## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - Contenido 401-2:**

Sobre el particular, resulta pertinente aclarar que la Ley 100 de 1993 creó el Sistema de Seguridad Social Integral, dentro del cual se incluyó el Sistema General de Pensiones, que tiene por objeto el garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que determina el ordenamiento jurídico, siendo un imperativo de la misma Ley, su aplicación a todos los habitantes del territorio nacional y la afiliación de todas aquellas personas vinculadas a través de contrato de trabajo.

En esa medida, nuestros trabajadores se encuentran afiliados a uno de los dos regímenes determinados en la referida Ley, esto es al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida o al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad; por lo que una vez cumplan los requisitos de edad y tiempo de cotización, podrán ser beneficiarios de la pensión correspondiente.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se prevé que los aportes al sistema de seguridad social en pensiones deben efectuarse de la siguiente manera: Empleador: 12,5% del Ingreso Base de Cotización – Trabajador: 4% del Ingreso Base de Cotización.

Como se mencionó en precedencia, la Ley 100 de 1993 obliga a que todos los empleados vinculados a través de contrato laboral sean afiliados al sistema general de seguridad social en pensiones. En esa medida, todos los Empleados de CEDELCA S.A. E.S.P., se encuentran afiliados al régimen general de seguridad social en pensiones.

### **Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal. Contenido 401-1:**

En el año 2023, fueron contratados once (11) empleados así:

Corolario de lo anterior, es el hecho que en el año 2023 se contrató un total de 4 empleados, de los cuales 1 fue hombre y 3 mujeres. Todos ellos fueron vinculados a esta Empresa, en su sede ubicada en la Región Andina (Popayán - Cauca). De ellos, dos nacieron en los años 70's, uno nació en los 80's y uno en los 90's.

En el año 2023, no hubo rotación de personal.

### **Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales**

Todos los trabajadores de esta Empresa son beneficiarios de las mismas prestaciones.

## Permiso parental

En la vigencia 2023, hubo un (1) permiso parental, esto es, licencias de paternidad del empleado Willians Sinisterra Herrera, el día 1 de agosto al 14 de agosto de 2023

## Empleados

La planta de personal de CEDELCA S.A. E.S.P., es de 25 empleados, encontrándose en el año 2023, vacante el cargo de Gerente General. Todos los empleos se encuentran ubicados en la ciudad de Popayán (Cauca), esto es en la Región Andina.

De la totalidad de empleados vinculados a la empresa durante dicha vigencia, con corte a 31 de diciembre de 2023, 11 eran hombres y 13 mujeres.

De lo anterior, se indica que, en la empresa, durante la vigencia 2023, tuvo 25 empleados fijos, no tuvo empleados temporales ni por horas no garantizadas; todos fueron de tiempo completo y no de tiempo parcial. Como se mencionó en precedencia, con corte a 31 de diciembre de 2023, 11 eran hombres y 13 mujeres y todos los empleos se encuentran ubicados en la ciudad de Popayán (Cauca), esto es en la Región Andina.

	Mujer	Hombre	Otro *	No declarado	Total
Número de empleados (plantilla/equivalente de tiempo completo)	13	11	0	0	24
Número de empleados fijos (plantilla/equivalente de tiempo completo)	13	11	0	0	24
Número de empleados temporales (plantilla/equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla/equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla/equivalente de tiempo completo)	13	11	0	0	24
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla/equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0

## **Trabajadores que no son empleados**

Para la vigencia 2023, la Empresa suscribió once (11) contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, debido a que no se cuenta con el personal de planta suficiente frente a todas las actividades inherentes a las funciones de competencia que se deben desempeñar, los cuales son:

Prestación de servicios profesionales: Nueve (09) Contratos  
Apoyo a la gestión: Dos (02) Contratos

La relación contractual que tuvo la Empresa para la contratación de los once (11) colaboradores fue a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, los cuales se discriminan de la siguiente manera:

Prestación de servicios profesionales: Nueve (09) Contratos

Apoyo a la gestión: Dos (02) Contratos

Durante la vigencia 2023, la Empresa suscribió once (11) contratos de prestación de servicios.

El respeto y acatamiento de las normas laborales que rigen la relación entre empleador y empleados depende en gran parte de múltiples procesos que tiene a cargo la Unidad de Apoyo de Administración de Personal. Es así como efectivamente, derechos de raigambre fundamental como el mínimo vital, la dignidad humana, la igualdad (entre otros), dependen de la materialización de los planes que ejecutamos; ello, adicionalmente, para acatar y cumplir las normas que rigen la materia dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, actuaciones como los pagos a tiempo, las vacaciones, el aprendizaje y mejora continua y la seguridad y salud en el trabajo, son aspectos que se garantizan desde este proceso.

La Unidad de Apoyo de Administración de Personal tiene bajo su égida la ejecución de: I) Plan de bienestar e incentivos, II) Plan de capacitación, III) Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de vacaciones.

Respecto de la información relacionada con los procesos de formación en el año 2023, programas para desarrollar las competencias y de ayuda a la transición y calificaciones de desempeño, me permito poner en su conocimiento que se requirió la documentación para dar respuesta, sin que hasta la fecha

## **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**(Estándar 403 (2018), Contenido 403-1, Contenido 403-2, Contenido 403-3, Contenido 403-4, Contenido 403-5, Contenido 403-6, Contenido 403-7, Contenido 403-8, Contenido 403-9, Contenido 403-10)**

### **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Contenido 403-1:**

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P.; es una empresa garante en la calidad de prestación del servicio de energía eléctrica en el departamento del Cauca supervisando con efectividad la ejecución de los contratos de gestión y operación, así como liderar espacios e iniciativas de nuevos proyectos de generación, operación y transmisión de energía; consciente de sus procesos y procedimientos en cumpliendo de los requisitos legales, por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en todos los niveles de nuestra organización; de trabajadores, contratistas y partes interesadas; mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para la empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. la seguridad y la salud forman parte de la naturaleza misma del trabajo y por lo tanto son conceptos inherentes a todos los procesos operativos y, como tal, deben formar parte de la planeación y diseño de los trabajos que aquí se realizan, para evitar al máximo las situaciones de riesgo que puedan afectar a las personas, los equipos y las instalaciones.

Es por esto que, a través de la Directa Gerencial No. 006 del 31 de enero de 2023, se adoptó el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de CEDELCA S.A E.S.P., cumpliendo lo establecido en la Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional", en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, que establece que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que; así mismo, dando cumplimiento a lo aplicable de la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST", y demás normas aplicables.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CEDELCA S.A E.S.P., tiene un alcance de todo el personal, entre trabajadores, contratistas y otros colaboradores, en las actividades que estos realicen dentro de las instalaciones como en las actividades en misión fuera de estas; así mismo, se ha establecido que el cumplimiento de las directrices del sistema, deben ser de obligatorio

cumplimiento para los actores previamente mencionados, realizando una asignación de roles y responsabilidades de cada uno de estos (Manual Roles, Responsabilidades y Autoridades - MNGFA02).

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye las políticas, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

Nuestro compromiso es con la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores, contratistas y la comunidad en general. También Aspiramos a fomentar una cultura vial responsable y proactiva, que no solo cumpla con la normatividad vigente en Colombia, sino que también promueva la prevención y el cuidado de la vida en las carreteras.

De esa manera, nos comprometemos a cumplir con el mantenimiento de nuestros vehículos, así como a garantizar que nuestro personal esté debidamente capacitado y autorizado para operarlos con la precaución debida. Además, nos esforzaremos por sensibilizar y educar a todos los miembros de nuestra empresa sobre la importancia del respeto a las normas y señales de tránsito de cara a cuidar a la sociedad.

## **POLÍTICA DE ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Es política de CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A E.S.P., proteger a sus trabajadores de los peligros y riesgos ocupacionales a los que están expuestos en la ejecución de sus actividades laborales, mediante el uso de elementos y/o equipos de protección personal cuando los controles (eliminación, sustitución, ingeniería y administrativos) no son posibles.

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL**

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral en CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. y en cumplimiento de la Ley 1010 de 2010, se han propiciado espacios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral reglamentado internamente a través de Resolución No. 20 de julio 20 de 2020, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la organización, se establecerán acciones tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa

proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Estas acciones incluirán:

- Implementación de actividades de sensibilización para todos los empleados, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre el acoso laboral y promover el respeto.
- Establecimiento de canales de comunicación efectivos y confidenciales para que los empleados puedan reportar cualquier incidente de acoso laboral de manera segura y sin temor a represalias.
- Desarrollo de políticas claras y procedimientos transparentes para abordar las denuncias de acoso laboral de manera justa y eficiente, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.
- Fomento de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se valoren la diversidad y las diferencias individuales.
- Monitoreo continuo de las condiciones laborales y la dinámica interpersonal en el lugar de trabajo, con el fin de identificar posibles situaciones de acoso y abordarlas de manera proactiva.
- Evaluación periódica de las políticas y programas de prevención de acoso laboral, con el propósito de ajustarlos según sea necesario y asegurar su efectividad a largo plazo.

Además, la empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral. Asimismo, se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas que puedan surgir en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en las resoluciones No. 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo.

La empresa también se compromete a implementar las recomendaciones que emita dicho comité como resultado de sus hallazgos, garantizando que se establezcan plazos claros para su ejecución.

Además, se realizará un seguimiento periódico para evaluar el impacto de estas recomendaciones y asegurar su efectividad a largo plazo, y se promoverá la transparencia en el proceso de implementación, brindando retroalimentación a los empleados y comunicando los avances realizados en la aplicación de las medidas sugeridas por el Comité de Convivencia Laboral. De esta manera, se busca fortalecer el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación del acoso laboral, así como con el bienestar y la seguridad de todos sus trabajadores.

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

La empresa **CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA-CEDELCA S.A E.S.P** consiente de la importancia de establecer una política para reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA), asume una posición de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, cuyo principal objetivo es promover el bienestar laboral de los colaboradores, dicha política será dada a conocer a todo el personal que tenga que ver con la empresa para que sea cumplida. Las medidas establecidas para alcanzar este objetivo son:

- Se prohíbe la posesión, venta y/o consumo de tabaco, alcohol o cualquier tipo de sustancia dentro de las instalaciones de la empresa **CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A E.S.P** o en sitios en donde se cumplan labores a cargo del colaborador.
- Se prohíbe que los colaboradores se presenten al sitio de trabajo o laboren en estado de embriaguez o bajo efectos derivados del consumo de cualquier sustancia psicoactiva.
- Los colaboradores que estén tomando cualquier medicamento que pueda interferir en sus habilidades para realizar sus normales labores en forma segura y eficiente, deberán reportarlo en forma anticipada a su jefe inmediato.
- La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas, en las instalaciones de la empresa no está permitida.
- Ningún colaborador podrá operar vehículos o cualquier medio de transporte durante su jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad para trabajar de manera segura.
- Todo colaborador vinculado a la empresa **CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA-CEDELCA S.A E.S.P**, deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen sobre el NO consumo de cualquier tipo de licor o sustancia psicoactiva.
- La prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción forma parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que su divulgación se realizará en la inducción de los colaboradores de la empresa **CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A E.S.P**.
- La violación de cualquiera de los ítems de la presente Política constituye falta grave, por consiguiente, dará lugar a las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

## **POLÍTICA DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

Para CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A E.S.P., la seguridad de sus colaboradores y visitantes es de suma importancia. En cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25, que establece las medidas para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, la empresa se compromete a implementar y mantener todas las disposiciones necesarias. Esto abarca a todos los centros y turnos de trabajo, así como a todos los trabajadores, incluidos contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes.

De acuerdo con el mencionado decreto, es imperativo que la empresa desarrolle un plan integral de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. En este sentido, la empresa se compromete a garantizar una respuesta oportuna, adecuada y orientada a la prevención por parte de todo su personal frente a emergencias que puedan surgir, ya sea de origen interno, de terceros o de empresas externas que requieran asistencia. El objetivo es minimizar los riesgos y los impactos negativos tanto para las personas, los activos, el medio ambiente, la comunidad y la producción, a través de las siguientes actividades:

- Asignación de recursos adecuados para la elaboración, implementación, evaluación y mantenimiento del plan.
- Actualización y capacitación periódica de la Brigada de Emergencias.
- Provisión de Elementos de Protección Personal para los brigadistas.
- Evaluación constante de las condiciones de las instalaciones para garantizar la seguridad de colaboradores y visitantes.
- Suministro y actualización de los elementos de seguridad necesarios para el manejo de emergencias.
- Señalización clara y adecuada de las instalaciones de la institución.
- Evaluar las recomendaciones de los colaboradores, visitantes y entes externos, para mejorar la Preparación, Prevención y Respuesta ante emergencias.

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A E.S.P. reafirma su compromiso con la seguridad de nuestros colaboradores, por eso reafirmamos nuestro compromiso con la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Nuestra meta es asegurar una respuesta oportuna y preventiva frente a cualquier situación de emergencia, minimizando así los riesgos y las posibles consecuencias negativas.

## **OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Objetivo General**

Diseñar, implementar, mantener, actualizar y mejorar en forma continua un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos normativos vigentes con el fin de generarles un ambiente de trabajo seguro y confiable.

### Objetivos Específicos

- Planear los recursos y la gestión del sistema de la seguridad y la salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente y al diseño del SG-SST establecido en CEDELCA S.A. E.S.P.
- Ejecutar en CEDELCA S.A. E.S.P., las gestiones de salud, peligros, riesgos y de amenazas con el enfoque de gestión de cambio durante el proceso de implementación del SG-SST.
- Verificar el estado del SG-SST con la aplicación y medición a través indicadores, auditorias y revisión por la dirección.
- Generar acciones de mejoramiento al SG-SST a través de la documentación de acciones correctivas, preventivas o de mejora; de su análisis, del plan de acción y de la ejecución de acciones de cierre.

### FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

CEDELCA S.A.E.S.P., es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, y artículos 2.2.4.6.8 ítem 2 – 2.2.4.6.12 ítem 2 del decreto 1072 de 2015 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

CÓDIGO	DOCUMENTO
MNFGA 02	Manual Roles, Responsabilidades y Autoridades

### ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

En cumplimiento de la normatividad laboral aplicable, CEDELCA S.A.E.S.P., cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, aprobado el 19 de enero de 2017, al cual se encuentra sometido tanto la empresa como sus trabajadores.

CÓDIGO	DOCUMENTO
N.A.	Reglamento Interno de Trabajo

### **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

Tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades laborales tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la legislación colombiana, el cual se encuentra publicado en un lugar visible para los trabajadores.

En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, deberán modificarse y adecuarse a las nuevas condiciones y riesgos existentes.

CÓDIGO	DOCUMENTO
RGFGA 01	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

### **Comité Paritario de Seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo**

CEDELCA S.A.E.S.P., cuenta con el funcionamiento de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución No. 17 del 30 de junio de 2020 "Por medio del cual se reglamenta el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A.E.S.P.". Sesiona de manera mensual o en casos que requieran intervención inmediata.

### **Comité de Convivencia Laboral**

CEDELCA S.A.E.S.P., cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, reglamentado a través de Resolución No. 20 del 20 de julio de 2020, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata.

### **Definición de Recursos**

La empresa CEDELCA S.A.E.S.P., desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros, técnicos y humanos, en cumplimiento al

Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8. para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención para control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designa el presupuesto que será aprobado por el Representante Legal y se evaluará su cumplimiento.

### **Comunicación, Participación y Consulta**

La empresa CEDELCA S.A.E.S.P., ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-SST acorde a lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.14. del Decreto 1072 de 2015.

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) en los temas concernientes a Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá realizar a través del Jefe de Unidad de Apoyo de Administración de Personal y/o Coordinador del SG-SST.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones.

La empresa CEDELCA S.A.E.S.P., permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros, acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 8 numeral 9.

Por otro lado, la empresa llevara registros de quejas por incidentes con sus grupos de interés ocurridos (Discriminación, Seguridad, Salud, Ambiente, prácticas corruptas), en relación con aspectos de SST y respuestas a dichos incidentes.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA 06	Instructivo Comunicación, participación y consulta

## COMPETENCIA LABORAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo; cuanta más información previa tengan los nuevos trabajadores en relación con la compañía, mayores será su compromiso y rendimiento, y menor será la probabilidad de tener accidentes e incidentes relacionadas con su actividad laboral.

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los temas relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto 1072 de 2015 que establece que "(...)el programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción (sic) para los trabajadores dependientes, cooperados, e misión y contratistas (...)", este proceso es evaluado para verificar su efectividad, usando los formatos previamente diseñados para tal fin.

La reinducción se realiza a los trabajadores al cumplir el año de haber recibido la inducción, también serán sometidos a reinducción aquellos trabajadores que hayan tenido accidentes o incidentes en la ejecución de sus labores. (Ver PC-011-07 Inducción, reinducción, capacitación y entretenimiento).

CEDELCA S.A.E.S.P., cuenta con un Plan Anual de Capacitaciones, donde se incluye todo lo concerniente para brindar conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para desempeñar las actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11., y con la identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. Lo anterior es revisado

anualmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA 02	Instructivo Inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento

### **Documentación, Control de Documentos y Registros**

En cumplimiento del Artículo 2.2.4.6.12. del Decreto 1072 de 2015, CEDELCA S.A E.S.P., ha establecido los elementos necesarios para asegurar la conservación de los documentos del Sistema; así mismo, se cuenta con un instructivo control documental que permite el manejo, administración y conservación de los documentos y de los registros.

### **PLANIFICACIÓN**

La empresa estableció los indicadores mediante los cuales evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos indicadores se encuentran administrados y se realiza la medición por medio de la plataforma ALISSTA de la ARL POSITIVA.

### **Matriz Legal**

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la compañía, Artículo 2.2.4.6.12 numeral 15 del decreto 1072 de 2015.

Se tiene definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además, establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificados.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA04	Instructivo Gestión de requisitos legales y otros requisitos en SST y ambientales

## Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos

La empresa CEDELCA S.A.E.S.P, Cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, basado en lo establecido en la NTC-45, que tiene como objetivo de controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos según el Artículo 2.2.4.6.15. del decreto 1072 de 2015.

Este procedimiento aplica para todos los procesos y actividades desarrolladas, la cual es actualizada anualmente o cuando se realicen cambios de naturaleza física, tecnológica u operacional de cualquier proceso o actividad, o cuando las partes interesadas influyan directamente en los procesos y/o actividades de la compañía.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA03	Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

## PROGRAMAS DE GESTIÓN

### Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

CÓDIGO	DOCUMENTO
PGFGA02	Programa de medicina preventiva y del trabajo.

### Programa de Higiene y Seguridad Industrial

El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

CÓDIGO	DOCUMENTO
PGFGA03	Programa de Higiene y Seguridad Industrial.

### **Programa de gestión para riesgos prioritarios y/o de vigilancia epidemiológica (SVE)**

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica, posibilita el contar con mecanismos para la promoción de la salud, la prevención y control de enfermedades y factores de riesgo; de modo tal que se actúa tanto en las condiciones de salud como en las condiciones de trabajo. Los programas de vigilancia epidemiológica se adelantarán con base en las recomendaciones de los exámenes médicos ocupacionales; sin embargo, se implementarán de manera preventiva para minimizar la generación de enfermedades laborales los siguientes programas:

- Programa de prevención de lesiones músculo – esqueléticas
- Programa de gestión del riesgo psicosocial
- Programa de prevención del riesgo cardio vascular

### **Plan de Trabajo**

Dando cumplimiento a lo establecido en la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la compañía establece un plan de trabajo anual teniendo en cuenta la implementación total del SG-SST. Donde se identifica claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

### **APLICACIÓN**

#### **Gestión del Cambio**

CEDELCA S.A.E.S.P., Evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros) de acuerdo Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.26 y 2.2.4.6.30 numeral 7.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA07	Instructivo, gestión del cambio

### **Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias**

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando de acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.25. del Decreto 1072 de 2015.

CÓDIGO	DOCUMENTO
PLFGA01	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

### **Control de Proveedores y Subcontratistas**

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores, que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se detallan algunos lineamientos generales de acuerdo Decreto 1072 de 2015:

#### **VERIFICACIÓN**

##### **Supervisión y Medición de los Resultados**

CEDELCA S.A.E.S.P., ha establecido de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos, metas y políticas.

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos al cumplimiento de los indicadores definidos en la Resolución 0312 de 2019.

##### **Supervisión Proactiva**

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST. Periódicamente se realizará Revisión por la alta dirección teniendo el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.; en esta, se evidenciará entre otras lo siguiente:

- El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.

- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
- Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST numeral 13 art. 2.2.4.6.31 decreto 1072 de 2015.

### **Supervisión Reactiva**

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; Ausentismo laboral por causas asociadas con SST; Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST.
- Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa art. 2.2.4.6.31 numeral 23 decreto 1072 de 2015.
- La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores art 2.2.4.6.31 numeral 24 decreto 1072 de 2015.
- Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades de origen laboral.

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con lo establecido en la Resolución número 1401 de 2007, los Artículos 2.2.4.6.12, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22, 2.2.4.6.30, 2.2.4.6.31, 2.2.4.6.32 y 2.2.4.6.34 del Decreto 1072 de 2015; con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto; Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y, Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

CÓDIGO	DOCUMENTO
INFGA05	Reporte e investigación de incidentes, enfermedades laborales, actos y condiciones inseguras

### **Muertes, lesiones o enfermedades por origen laboral**

En la vigencia 2023, no se presentaron muertes, lesiones o enfermedades por origen laboral, por lo cual los indicadores de estos datos se encuentran en cero (0).

### **AUDITORÍA**

Una auditoría es un proceso en el que se evalúa la eficacia de un sistema de gestión establecido para cumplir con varias normas o estándares.

#### **Auditorías Internas**

CEDELCA S.A.E.S.P, ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con la planificación de al menos una auditoría interna al año, el cual busca llevar a cabo el control del sistema de manera anual y evidenciar sus deficiencias o debilidades.

#### **Revisión por la Alta Dirección**

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST mínimo una (1) vez al año de conformidad con las normas del Sistema de Gestión Integrado y al Decreto 1072 de 2015 del Artículo 2.2.4.6.31, con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

## **MEJORAMIENTO**

### **Mejora Continua**

CEDELCA S.A.E.S.P., Es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la compañía obtienen beneficios.

De acuerdo con los lineamientos del Sistema de Gestión Integrado y al Decreto 1072 de 2015. capítulo VII (art 2.2.4.6.34) las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Los cambios en legislación que apliquen a la compañía;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- Los resultados de la evaluación del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST.
- Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

### **Acciones Correctivas y Preventivas**

La compañía cuenta con metodologías para la formulación e implementación de acciones correctivas y de mejora, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

## **CAPACITACIÓN A COLABORADORES**

**(Estándar 404 (2016), Contenido 404-1, Contenido 404-2, Contenido 404-3)**

**Estándar 404 (2016): Formación y educación**

**Contenido 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado**

### **i) Género:**

Con base a la directiva de gerencia N° 008 de 2023, por la cual, se adopta el Plan de Capacitaciones para los directivos, asesores y trabajadores de la Empresa, al cierre de la evaluación se logró lo siguiente:

El promedio de horas de formación que los empleados de género masculino recibieron es de 930 horas, mientras que las empleadas de género femenino recibieron un promedio de 1.000 horas de formación.

### **ii) Categoría laboral:**

Así mismo, con base al Plan de Capacitaciones del año 2023, los empleados en la categoría laboral de ciencias contables y afines recibieron un promedio de 1.200 horas de formación, mientras que aquellos en la categoría de ciencias sociales recibieron 730 horas.

**Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición**

### **a) Tipo y alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada:**

Los programas implementados incluyen la capacitación con un enfoque en las necesidades reales de la empresa y del personal, abarcando desde los viáticos generados hasta el regreso nuevamente. La asistencia proporcionada incluye un certificado de asistencia, así como las memorias y réplicas del trabajador con respecto a sus funciones.

### **b) Programas de ayuda a la transición para facilitar la empleabilidad y gestión del final de carreras profesionales por jubilación o despido:**

Se proporcionaron programas de ayuda a la transición, tales como capacitaciones a personal PMO, que incluyen asistencia en seminarios de formación y la certificación en proyectos sostenibles de acuerdo con los lineamientos institucionales. Estos programas tienen como objetivo facilitar la

empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales debido a jubilación o despido.

### **Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera**

El número de trabajadores evaluados en su desempeño laboral durante la vigencia del 2023 fue de 19, correspondientes a 10 hombres y 9 mujeres, representando cada grupo el 52.6% y 47.4% del total de evaluados, respectivamente. La distribución por áreas fue la siguiente: en Gerencia General se evaluó a 1 trabajador, en Secretaría General se evaluaron a 3 trabajadores, en la Subgerencia Administrativa y Financiera a 7 trabajadores, en la Subgerencia Técnica y Operativa a 2 trabajadores, en la Oficina Jurídica a 3 trabajadores, en Subgerencia de Planeación a 1 trabajador y en la Oficina de Control Interno a 2 trabajadores.

## **DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**(Estándar 405 (2016), Contenido 405-1, Contenido 405-2)**

### **Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades**

#### **Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados**

**a) Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización en cada una de las siguientes categorías de diversidad:**

i) Género;

El 22% de los miembros de Junta Directiva corresponden al género femenino y de género masculino el 78%.

ii) Grupo de edad:

Menores de 30 años: Ninguno

Entre 30 y 50 años: 4

Mayores de 50 años: 5

iii) Otros

indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o vulnerables).

Afrodescendiente: 1

**b) Porcentaje de empleados por categoría laboral en cada una de las siguientes categorías de diversidad:**

### **i) Género:**

El 46% de los empleados en la categoría laboral son de género masculino y el 54 % son de género femenino.

### **Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres**

a) Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres para cada categoría laboral, clasificado por ubicaciones de operación significativas.

La escala salarial de CEDELCA no discrimina entre géneros para asignar salarios. Esto garantiza la equidad, donde el salario se determina según las responsabilidades consignadas en el Manual Específico de Funciones y Competencias, de acuerdo con la experiencia, habilidades y responsabilidades del empleado, independientemente de su género u orientación sexual.

b) La definición utilizada para (ubicaciones de operación significativas).

En el contexto de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P., se define como "Ubicaciones de Operación Significativas" aquellos puestos o cargos dentro de la empresa que conllevan responsabilidades críticas en la gestión de personal, toma de decisiones estratégicas y manejo de presupuestos. Estos cargos son fundamentales para la operatividad y el cumplimiento de los objetivos corporativos y misionales de la empresa.

# 8



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



Declaración de uso	<b>CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.</b> , ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>						
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3				
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6				
	Contenido 2-4: Actualización de la información	6				
	Contenido 2-1, 2-6: Sobre nuestro reporte	9				
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	9				
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	12				
<b>GRI 3: Temas Materiales</b>						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	14				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	16				
<b>Desempeño económico</b>						
Estándar 201 (2016): Desempeño Económico	Contenido 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	18				
<b>Presencia en el mercado</b>						
Estándar 202 (2016):	Contenido 202-1: Ratios entre el salario de	21				

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Presencia en el mercado	categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local					
	Contenido 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	22				
<b>Anticorrupción</b>						
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	23				
	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23				
	Contenido 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	24				
<b>Energía</b>						
Estándar 302 (2016): Energía	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización(*)	26				
	Contenido 302-4: Reducción del consumo energético	26				
<b>Residuos</b>						
Estándar 306 (2020): Residuos	Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	27				
	Contenido 306-3: Residuos generados	28				
<b>Empleo</b>						
Estándar 401 (2016): Empleo	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	30				

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
	Contenido 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	31				
	Contenido 401-3: Permiso parental	32				
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>						
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	33				
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	42				
	Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo	40				
	Contenido 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	41				
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48				
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	40				
	Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las	39				

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
	relaciones comerciales					
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40				
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	39				
	Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	39				
<b>Formación y educación</b>						
Estándar 404 (2016): Formación y educación	Contenido 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	47				
	Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	47				
	Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	48				
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>						
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	49				
	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	50				