



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

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

2024

CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

— 2024



"70 AÑOS CON LA ENERGÍA QUE MUEVE AL CAUCA"

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

Durante el 2024 trabajamos para consolidarnos como una empresa referente en sostenibilidad, impulsando el bienestar de las personas, la innovación con responsabilidad y la transición energética como el camino hacia un futuro más justo y competitivo, Centrales Eléctricas del Cauca **CEDELCA S.A. E.S.P.**, reconocemos que los años 2025 y 2026 nos trae desafíos operativos y posicionamiento enormes. Pero en esos retos vemos la oportunidad para fortalecer nuestra estrategia corporativa y nuestras operaciones con una visión de largo plazo, con alto grado de responsabilidad ambiental y social, avanzando con transparencia y eficiencia.

Durante el 2024 avanzamos en el cierre de brechas con la vinculación de nuevos usuarios en el servicio de energía eléctrica, en el indicador de conexión de nuevos usuarios tiene como meta la conexión anual de 2.000 nuevos clientes, de los cuales el gestor, durante el año 2024, conectó e incluyó en la base de datos de su sistema de información comercial 12.468 nuevos usuarios.

La Estrategia de Sostenibilidad de **CEDELCA S.A. E.S.P.**, enfatiza en la importancia del relacionamiento con los grupos de interés, en ese sentido, se logró fortalecer por el gestor el proceso comercial para el año 2024 las ventas de energía de la Compañía Energética de Occidente CEO sumaron 603.378 MWh y registraron un incremento de 35.384 MWh equivalente al 6.16% en relación con el resultado del año 2023. Las ventas a usuarios regulados aumentaron 31.036 MWh (5.71% de incremento) y las ventas a usuarios no regulados aumentaron 4.348 MWh (14.43% de incremento).

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.

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 durante el año 2024, que fueron aprobadas por la interventoría por un valor de \$31.415.639.247. Las inversiones se describen en la siguiente tabla:

Tabla No. 15: Inversiones Año 2024

ÁREA	INVERSIONES EJECUTADAS AÑO 2024 (\$)
DISTRIBUCIÓN	\$ 8.555.851.504
CONTROL DE ENERGÍA	\$ 22.859.787.743
TOTAL INVERSIÓN	\$ 31.415.639.247

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

SOBRE NUESTRO REPORTE

— 2024



Sobre NUESTRO **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 2024, 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 2024, con la gestión financiera ejecutada y las metas analizadas en el año 2024.

El presente informe de sostenibilidad de la Empresa, para el año 2024, 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, en la pestaña de TRANSPARENCIA, PLANEACIÓN E INFORMES



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



¿QUIÉNES SOMOS?

— 2024



"70 AÑOS CON LA ENERGÍA QUE MUEVE AL CAUCA"

¿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.

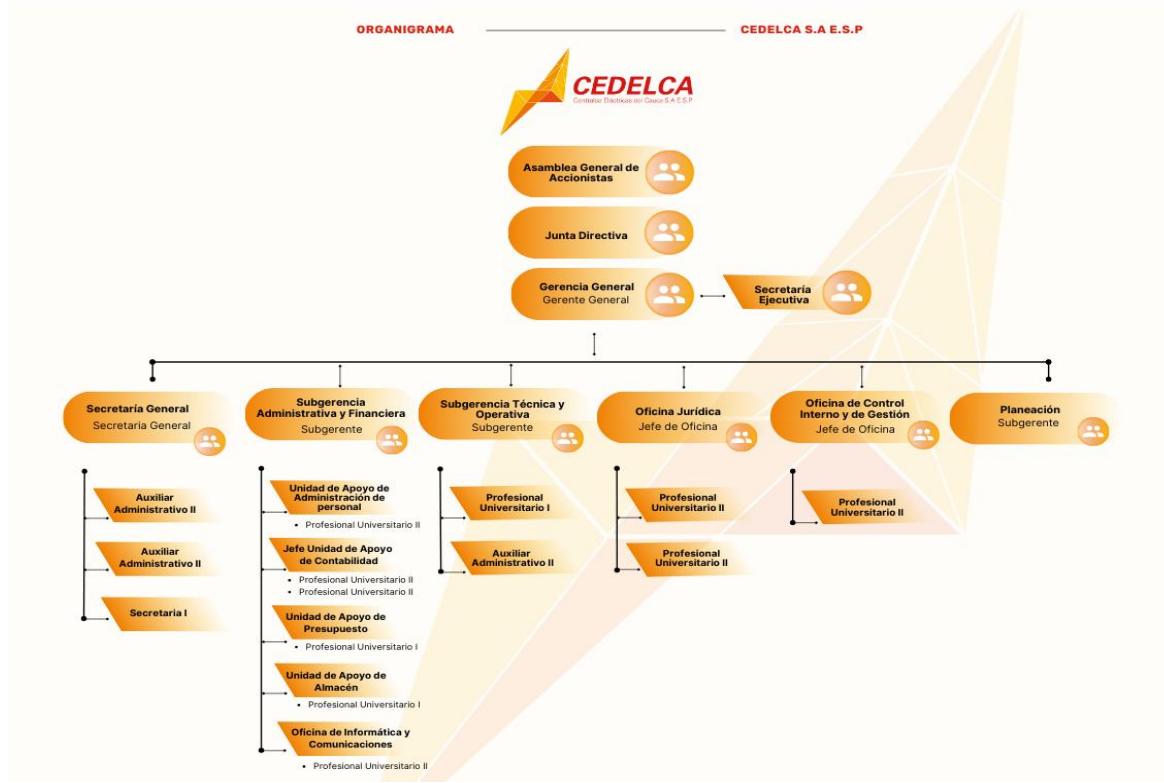
GENERACIÓN

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.**.

Según lo consignado en el Acta No. 232 del 25 de octubre de 2024, en esta sesión se presentó la propuesta del Plan de Negocios para la administración, operación y mantenimiento de las ocho Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH's), incluyendo la venta de la energía generada por estas.

Una vez presentado el Plan de Negocios y las alternativas para la retoma de las PCH's, se sometió a consideración de los miembros de la Junta Directiva, quienes procedieron a emitir su votación positiva para la retoma de las PCH's.

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 suplemento, para cada uno de los cinco (05) renglones que la conforman.

RENGLÓN	ENTIDAD	PRINCIPAL
1	Ministerio de Minas y Energía	NELSON JAVIER VÁSQUEZ TORRES Presidente Junta Directiva Miembro Principal mjvasquez@minienergia.gov.co
2	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	DR. RICARDO FERNELIX RÍOS ROSALES
3	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	DR. LUIS ALEXANDER LÓPEZ RUIZ Subdirector Técnico o Administrativo
4	Departamento del Cauca	DR. JORGE OCTAVIO GUZMÁN GUTIÉRREZ Gobernador del Cauca
5	Municipio de Popayán	DR. JUAN CARLOS MUÑOZ BRAVO Alcalde Municipal de Popayán

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.



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

70 AÑOS
CON LA ENERGÍA QUE MUEVE AL CAUCA

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

— 2024



“70 AÑOS CON LA ENERGÍA QUE MUEVE AL CAUCA”

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 la vigencia 2024 se aprobaron por parte de la Junta Directiva proyectos de importancia estratégica para la organización como la retoma de la operación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas PCH's a partir del 17 de octubre de 2025, los estudios de diagnóstico de estas y la repotenciación de la PCH Ovejas.

Así mismo, y alineados con el Plan Estratégico 2021-2025 y con la transición energética propuesta por el Gobierno Nacional, que es liderada por el Ministerio de Minas y Energía, la Junta Directiva aprobó los estudios de factibilidad para incrementar la generación de energía con fuente solar en predios de la PCH Río Palo y el estudio para la creación del portafolio de proyectos de generación con fuente solar e hídrica a nivel departamental.

Se destaca en la vigencia la aprobación del Código de Gobierno Corporativo y el resultado favorable del fallo del Consejo de estado del 10 de octubre de 2024 que confirmó la compensación de las deudas entre CEDELCA y CEC, con un saldo positivo para la organización y, cerrando con esto, los trámites jurídicos con la Compañía de Electricidad del Cauca.

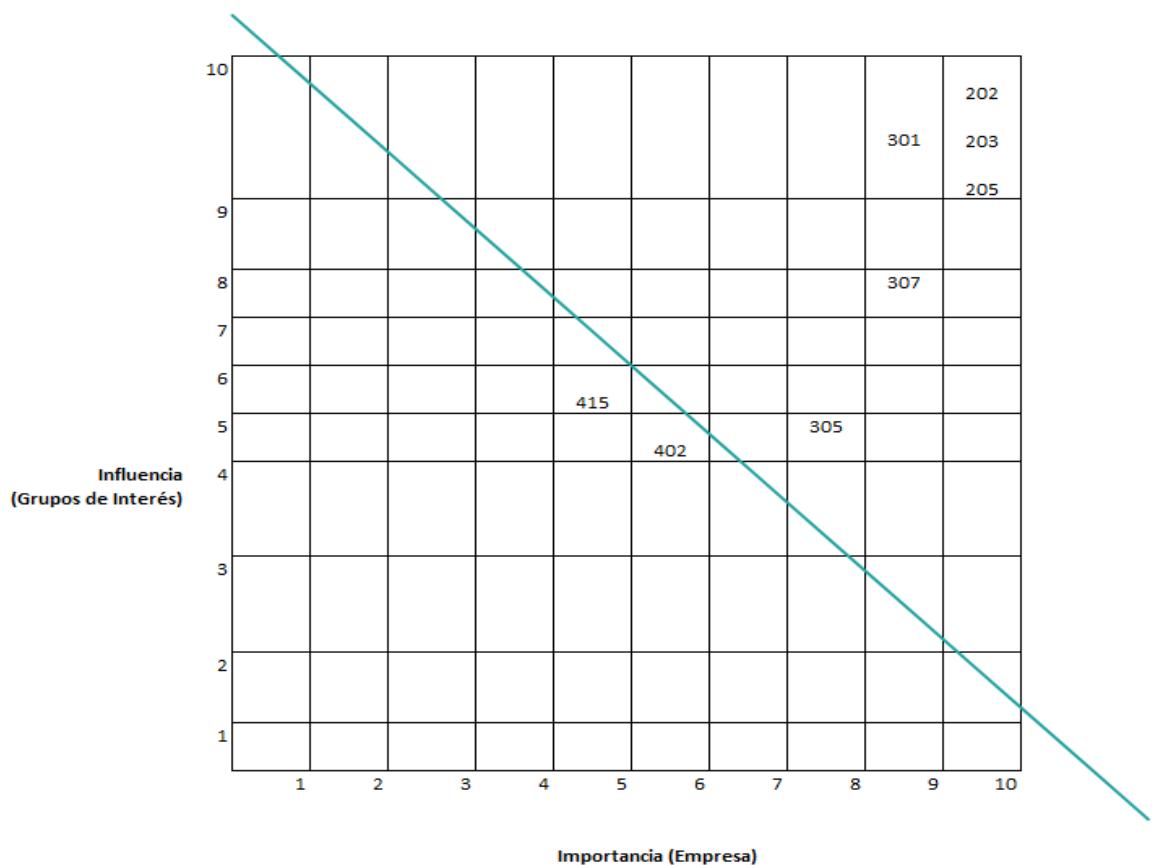
De igual manera se continúan dedicando esfuerzos para atender la defensa judicial en los procesos en los que es parte la empresa, con énfasis en los de gran impacto económico. Además, se han impulsado proyectos de ampliación y renovación de infraestructura eléctrica y soluciones solares a través de convenios y contratos interadministrativos suscritos con el Ministerio de Minas y Energía, la Gobernación del Cauca y el Hospital Susana López de Valencia E.S.E.

CEDELCA S.A. E.S.P., suscribió ocho convenios interadministrativos durante la vigencia 2024, entre ellos, con objeto para la implementación de soluciones energéticas sostenibles para la ampliación de la cobertura a la comunidad educativa.

Peso de temas materiales

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

Temas materiales (Estándares GRI)	Puntaje desde la perspectiva de la Empresa (Directivos)	Grupos de Interés
202. Transición energética y convenios para soluciones energéticas sostenibles	10	9,2
203. Cambio climático	10	9,6
205. Desempeño económico	10	9,8
301. Ética y transparencia	10	9,6
305. Emisiones 2024	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 convenios para soluciones energéticas sostenibles.
2. Cambio climático
3. Desempeño económico
4. Ética y transparencia
5. Emisiones 2024
6. Cumplimiento Ambiental

NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

— 2024



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 apalanza 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 2024, los resultados financieros permitieron avanzar en el cumplimiento de la estrategia corporativa y se logró captar rendimientos financieros a tasas competitivas, generando un ingreso adicional a los cánones de arrendamiento.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.
N.I.T. 891.500.025-2
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 y 2023
(Expresados en miles de pesos)

	DICIEMBRE de 2024	DICIEMBRE de 2023	VARIACION	%
ACTIVO				
Activos Corrientes				
Efectivo y equivalentes al efectivo (Nota 5)	35.258.044	29.162.745	6.095.299	20,90%
Inversiones e Instrumentos Derivados (Nota 6)	-	60.844.194	(60.844.194)	-100,00%
Cuentas por cobrar (Nota 7)	22.432.544	2.206.292	20.226.252	916,75%
Inventario	-	-	-	0,00%
Otros Activos (Nota 16)	103.809.110	28.514.035	75.295.075	264,06%
Total Activos Corrientes	161.499.698	120.727.266	40.772.432	33,77%
Activos No Corrientes				
Inversiones e Instrumentos Derivados (Nota 6)	81.035	81.035	-	0,00%
Cuentas por cobrar (Nota 7)	2.827	2.827	-	0,00%
Propiedad, planta y equipo Neto (Nota 10)	656.541.445	650.271.647	6.269.798	0,96%
Otros activos (Nota 16)	27.006.956	25.041.661	1.965.295	7,85%
Total Activos No Corrientes	683.632.263	675.397.170	8.235.094	1,22%
TOTAL ACTIVOS	845.131.961	796.124.436	49.007.526	6,16%
PASIVOS Y PATRIMONIO				
Pasivos Corrientes				
Cuentas por pagar (Nota 21)	44.914.081	54.905.973	(9.991.892)	-18,20%
Beneficio a los empleados (Nota 22)	3.847.397	3.751.875	95.522	2,55%
Impuesto de Industria y Comercio (Nota 23)	301.745	282.429	19.317	6,84%
Provisiones para litigios y demandas (Nota 23)	30.063.125	117.791.826	(87.728.700)	-74,48%
Pasivo por impuesto de renta (Nota 23 y Nota 35)	9.994.061	9.347.738	646.323	6,91%
Otros pasivos (Nota 24)	16.228.517	14.247.990	1.980.526	13,90%
Total pasivos corrientes	105.348.926	200.327.831	(94.978.905)	-47,41%
Pasivos No Corrientes				
Cuentas por pagar	-	-	-	0,00%
Beneficio a los empleados (Nota 22)	37.480.939	36.836.827	644.112	1,75%
Provisiones para litigios y demandas (Nota 23)	2.792.803	2.805.175	(12.373)	-0,44%
Pasivos por Impuestos Diferidos (Nota 35)	214.193.456	211.616.342	2.577.114	1,22%
Otros Pasivos (Nota 24)	118.697.994	108.542.742	10.155.251	9,36%
Total pasivos no corrientes	373.165.192	359.801.086	13.364.105	3,71%
TOTAL PASIVOS	478.514.117	560.128.917	(81.614.800)	-14,57%
PATRIMONIO				
Capital suscrito y pagado (Nota 27)	38.167.773	38.167.773	-	0,00%
Prima en colocacion de acciones, cuotas partes de interes social (Nota 27)	59.076.030	59.076.030	-	0,00%
Reservas (Nota 27)	14.794.517	14.794.517	-	0,00%
Resultado de ejercicios anteriores (Nota 27)	127.198.207	127.834.319	(636.112)	-0,50%
Resultado del Ejercicio (Nota 27)	129.313.779	(636.112)	129.949.891	-20428,78%
Ganancias o perdidas por planes de beneficio (Nota 27)	(1.932.462)	(3.241.008)	1.308.547	-40,37%
Total patrimonio neto	366.617.844	235.995.518	130.622.326	55,35%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	845.131.961	796.124.436	49.007.526	6,16%

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P.
891.500.0025-2
Estado de Resultados Integral
A 30 DE DICIEMBRE DE 2024 y 2023
(Expresados en miles)

(Cifras en miles de pesos)	DICIEMBRE DE 2024	DICIEMBRE DE 2023	Variación	%
INGRESOS OPERACIONALES				
Arrendamiento (Nota 28)	28.407.746	25.977.629	2.430.117	9,35%
Contraprestación Diferida Inversiones C.E.O. (Nota 28)	16.228.517	13.530.821	2.697.697	19,94%
Supervisión Técnica Contratistas (Nota 28)	360.089	108.189	251.900	232,83%
Diferido Propal (Nota 28)	-	14.248	(14.248)	-100,00%
TOTAL INGRESOS OPERACIONALES	44.996.353	39.630.887	5.365.466	13,54%
COSTO DE VENTA				
Costo de venta de Servicios (Nota 30)	22.769.351	22.388.751	380.600	1,70%
TOTAL COSTO DE VENTA	22.769.351	22.388.751	380.600	1,70%
UTILIDAD BRUTA				
GASTOS OPERACIONALES (Nota 29)	13.516.533	8.069.601	5.446.932	67,50%
UTILIDAD OPERACIONAL	8.710.469	9.172.536	(462.066)	-5,04%
Recuperaciones Mesadas Pensionales	68.010	81.170		
Impuesto a las ganancias Diferido	-	-		
Financieros (Nota 28)	11.438.988	10.017.045	1.421.944	14,20%
Otros Ingresos no Operacionales (Nota 28)	126.493.796	11.959.441	114.534.355	957,69%
Otros gastos no Operacionales (Nota 29)	(4.826.309)	(24.303.523)	19.477.213	-80,14%
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO	141.884.954	6.926.668	134.958.286	1948,39%
Impuesto a las ganancias Diferido (Nota 35)	(2.577.114)	1.784.959	(4.362.072)	-244,38%
Impuesto sobre la renta y complementarios (Nota 35)	(9.994.061)	(9.347.738)	(646.322)	6,91%
UTILIDAD DEL EJERCICIO	129.313.779	(636.112)	129.949.891	-20428,78%
OTRO RESULTADO INTEGRAL DEL EJERCICIO	1.308.547	1.535.896	(227.350)	-14,80%
Impuesto diferido calculo actuarial(Nota 35)	-	-	-	0,00%
Planes de Beneficios a los empleados (Nota 27 y 35)	(882.241)	(3.043.504)	2.161.263	-71,01%
Intereses patrimonio autonomo	2.190.788	4.579.401	(2.388.613)	-52,16%
UTILIDAD INTEGRAL DEL EJERCICIO	130.622.326	899.784	129.722.541	14417,07%

CENTRALES ELECTRICAS 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 2024 y A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 (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
Saldos al 31 de DICIEMBRE de 2022	38.167.773	59.076.030	14.794.517	(15.875.762)	143.710.081	(4.776.905)	235.095.734
Utilidad del ejercicio	-	-	-	(636.112)	-	-	(636.112)
Resultado de ejercicios anteriores				15.875.762	(15.875.762)	-	-
Impuesto diferido	-	-	-	-	-	-	-
Ganancias (Perdidas) Actuariales	-	-	-	-	0	1.535.896	1.535.896
Capitalización	-	-	-	-	0	-	-
Saldos al 31 de DICIEMBRE de 2023	38.167.773	59.076.030	14.794.517	(636.112)	127.834.319	(3.241.009)	235.995.518
Utilidad del ejercicio	-	-	-	129.313.779	-	-	129.313.779
Resultado de ejercicios anteriores				636.112	(636.112)	-	-
Impuesto diferido	-	-	-	-	-	-	-
Ganancias (Perdidas) Actuariales	-	-	-	-	-	1.308.547	1.308.547
Capitalización	-	-	-	-	-	-	-
Saldos al 31 de DICIEMBRE de 2024	38.167.773	59.076.030	14.794.517	129.313.779	127.198.207	(1.932.462)	366.617.844

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 secretaría 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 2024, no se materializó ningún riesgo de corrupción identificado y valorado en la matriz de riesgos.



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



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

— 2024



“70 AÑOS CON LA ENERGÍA QUE MUEVE AL CAUCA”

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 economía, 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 2.767 Kw/h

Tipo	Indicador	Unidad (julios, vatios hora o múltiplos)	Año 2024
Consumo	consumo de electricidad	KW/h	2.767
Total	Total	KW/h	2.767

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.

NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

— 2024



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 2024, fueron contratado cuatro (04) empleados así:

Contrataciones de nuevos empleados en el año 2024, se contrató un total de 4 empleados, de los cuales 3 fue hombre y 1 mujeres. Todos ellos fueron vinculados a esta Empresa, en su sede ubicada en la Región Andina (Popayán - Cauca). De ellos, uno nació en los años 57's, una nació en los 72's y dos en los 93'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 2024, no hubo permiso parental.

Empleados

La planta de personal de CEDELCA S.A. E.S.P., es de 25 empleados, encontrándose en el año 2024, 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 2024, 11 mujeres y 13 hombres.

De lo anterior, se indica que, en la empresa, durante la vigencia 2024, 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 2024, 11 eran mujeres y 13 hombres 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)	11	13	0	0	24
Número de empleados fijos (plantilla/equivalente de tiempo completo)	11	13	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)	11	13	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 2024, 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 2024, 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. (CEDELCA S.A. E.S.P.) es garante de la calidad en la prestación del servicio de energía eléctrica en el departamento del Cauca. Supervisamos con efectividad la ejecución de los contratos de gestión y operación, y lideramos iniciativas y proyectos de

generación, operación y transmisión de energía. Conscientes de nuestros procesos y del cumplimiento de los requisitos legales, nos comprometemos a mejorar de manera continua las condiciones de trabajo, seguridad y salud en todos los niveles de la organización, para trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, mediante el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para CEDELCA, la seguridad y la salud son inherentes al trabajo y, por tanto, deben integrarse desde la planeación y el diseño de todas las actividades, previniendo y controlando los riesgos que puedan afectar a las personas, los equipos y las instalaciones. Esta gestión se fundamenta en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y en la mejora continua, conforme al Decreto 1072 de 2015 y a la Ley 1562 de 2012.

Mediante la Directiva Gerencial No. 004 del 31 de enero de 2024, adoptamos el Plan de Trabajo Anual en SST, en concordancia con el Capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 (plan anual, indicadores, auditoría y acciones de mejora) y con los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019. En 2024, además, incorporamos las actualizaciones normativas: Resolución 1843 de 2024 (evaluaciones médicas ocupacionales) y Resolución 908 de 2025 (licencias en SST). El alcance del SG-SST cubre a todo el personal (trabajadores, contratistas y otros colaboradores), tanto en nuestras instalaciones como en actividades en misión. El cumplimiento de sus directrices es de obligatorio acatamiento para todos los actores mencionados y se soporta en la asignación formal de roles, responsabilidades y autoridades (Manual “Roles, Responsabilidades y Autoridades – MNGFA02”) y en la verificación anual de Estándares Mínimos.

Como empresa del sector eléctrico, cumplimos con el RETIE vigente (Resolución 40117 de 2024), incorporando sus exigencias técnicas y de seguridad eléctrica en nuestro SG-SST y en la gestión de proyectos y operaciones.

Estamos comprometidos con la seguridad vial de nuestros colaboradores, contratistas y de la comunidad. Diseñamos, implementamos y verificamos nuestro Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) conforme a la Ley 1503 de 2011, el Decreto 2851 de 2013 y la metodología establecida por la Resolución 40595 de 2022 del Ministerio de Transporte, promoviendo una cultura vial responsable, preventiva y respetuosa de las normas. En coherencia con lo anterior, garantizamos el mantenimiento de nuestros vehículos, la formación y autorización del personal que la opera, y el cumplimiento estricto de las señales y normas de tránsito. Estas acciones se integran a nuestros programas de capacitación, inspecciones planeadas, controles operacionales, vigilancia de la salud y mejoramiento continuo del SG-SST.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Establece los principios fundamentales y las directrices generales que guían nuestras acciones para promover un entorno laboral seguro y saludable. Incluye la identificación y evaluación de riesgos, el cumplimiento legal, la participación

y consulta de los trabajadores, la formación y capacitación, la comunicación y difusión, y la mejora continua.

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

Reconociendo los riesgos asociados con el consumo de estas sustancias, esta política establece medidas preventivas para promover un ambiente de trabajo libre de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas.

POLÍTICA DE ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Esta política define los requisitos y procedimientos para el uso adecuado de los elementos y equipos de protección personal (EPP) en el lugar de trabajo. Se centra en garantizar que todos los empleados tengan acceso a EPP adecuados y en buenas condiciones, así como en promover su uso correcto y efectivo para minimizar los riesgos laborales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Esta política promueve un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de acoso en todas sus formas, estableciendo cero tolerancias hacia el acoso laboral y define los procedimientos para reportar y abordar cualquier incidente de acoso. Además, se enfoca en la sensibilización y la capacitación para prevenir el acoso y promover relaciones laborales saludables.

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Reconociendo la importancia de la seguridad vial tanto dentro como fuera del trabajo, esta política establece medidas para prevenir accidentes de tráfico y promover prácticas seguras en la conducción. Incluye la promoción del respeto a las normas de tránsito y la concienciación sobre los riesgos inherentes a esta actividad.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Esta política reconoce la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Establece pautas para promover la desconexión digital fuera del horario laboral, respetando el derecho de los trabajadores a disfrutar de su tiempo libre y a descansar adecuadamente para preservar su salud física y mental.

POLÍTICA DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Esta política reconoce los riesgos inherentes a los que están expuestos los trabajadores y las instalaciones de la institución, con el fin de establecer

acciones que permitan prepararse, prevenir, o en determinado caso, actuar frente a eventos de emergencia.

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

4.1. Objetivo General:

Establecer y mantener un entorno laboral seguro, saludable y libre de riesgos para todos los miembros de nuestra organización, comprometiéndonos a promover una cultura de seguridad y salud que fomente la prevención de accidentes y enfermedades laborales, protegiendo así el bienestar físico, mental y emocional de nuestros colaboradores.

4.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Identificar y evaluar de manera continua los riesgos laborales asociados con nuestras operaciones, con el fin de implementar medidas preventivas y correctivas efectivas.
- ✓ Garantizar el cumplimiento estricto de todas las leyes y regulaciones pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fomentar la participación y la consulta de todos los trabajadores en asuntos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y seguro.
- ✓ Proporcionar formación y capacitación adecuadas a todos los empleados, con el objetivo de aumentar la conciencia y competencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Comunicar de manera clara y efectiva las políticas, procedimientos y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, garantizando así una comprensión adecuada y una aplicación consistente.
- ✓ Realizar evaluación del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas oportunas.
- ✓ Promover la investigación y análisis de incidentes y accidentes laborales, con el objetivo de prevenir su recurrencia y mejorar continuamente nuestras prácticas de seguridad.

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 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, entre 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 se 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 llevará 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 reintroducción se realiza a los trabajadores al cumplir el año de haber recibido la inducción, también serán sometidos a reintroducción aquellos trabajadores que hayan tenido accidentes o incidentes en la ejecución de sus labores. (Ver PC-011-07 Inducción, reintroducción, 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, reintroducción, 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 2024, 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 auditoria 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 auditorias;
- 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 collevan 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.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

— 2024



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

Declaración de uso	CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P., 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			Nº de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
	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				
GRI 3: Temas Materiales						
	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	14				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	16				
Desempeño económico						
Estándar 201 (2016): Desempeño Económico	Contenido 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	18				
Presencia en el mercado						
Estándar 202 (2016): Presencia en el mercado	Contenido 202-1: Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por	21				

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			Nº de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
	género y el salario mínimo local					
	Contenido 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	22				
Anticorrupción						
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				
Energía						
Estándar 302 (2016): Energía	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización(*)	26				
	Contenido 302-4: Reducción del consumo energético	26				
Residuos						
Estándar 306 (2020): Residuos	Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	27				
	Contenido 306-3: Residuos generados	28				
Empleo						
Estándar 401 (2016): Empleo	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	30				
	Contenido 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a	31				

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			Nº de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
	los empleados a tiempo parcial o temporales					
	Contenido 401-3: Permiso parental	32				
Salud y seguridad en el trabajo						
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 relaciones comerciales	39				
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40				

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			Nº de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	39				
	Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	39				
Formación y educación						
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				
Diversidad e igualdad de oportunidades						
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				