Anexos TGI 2020

Transformación de territorios
Gestión de impactos

(Propio) Inversión social

2020

Montos por tipo de contribución (millones de USD)	COP	USD
Total donaciones caritativas	1.688.390.824	457.142,2
Total de inversión en la comunidad	2.472.023.253	669.315,5
Total Iniciativas comerciales	-	-
Total inversión social	**4.160.414.077**	**1.126.457,8**

(Propio) Tipo de contribución social

2020

Porcentajes de contribuciones por categoría	
Contribución en dinero	44%
Contribución en especie	30%
Contribución en horas pagadas de voluntariado de empleados	0%
Contribución en gastos administrativos en inversión social por contribución en especie	26%
Total	**100%**

Nota:

Las contribuciones en dinero en efectivo fueron entregadas a la ANDI para ayudas humanitarias.
Para el voluntariado participaron cinco profesionales durante una jornada, los cuales fueron costeados a un valor de COP 180.000 por profesional. El voluntariado consistía en la jornada de limpieza del río Guadalajara, organizada por la Fundación Río Guadalajara.

(203-2) Impactos económicos indirectos significativos

Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Impactos económicos indirectos positivos: **1. Redes Seguras.** TGI realizó durante 2020 el desarrollo de proyectos cuyo enfoque es gestionar y mitigar los potenciales riesgos asociados a la operación del gasoducto para fortalecer la capacidad de respuesta de las comunidades vecinas a la infraestructura de TGI S.A. ESP, ante una eventual emergencia, con el fin de prevenir y mitigar los efectos nocivos o afectaciones a las vidas, bienes y sistema de conducción de gas natural en los territorios. **2. Redes para Aprender.** TGI continúa este año su contribución decidida para desarrollar estrategias de sensibilización, acción participativa, mejoramiento de calidad y pertinencia educativa en las instituciones y comunidades educativas de sus áreas de influencia. **3. Redes que Empoderan.** La mejor forma de transformar los territorios es promover el fortalecimiento de prácticas de participación y gestión comunitaria, capacidades técnicas, productivas y competencias de liderazgo con los diferentes actores estratégicos y líderes comunitarios de los territorios que contribuyan como agentes de cambio en la transformación colectiva de sus territorios. **4. Redes de Competitividad.** En 2020 TGI continúa con la estrategia de impulsar el desarrollo territorial mediante iniciativas y proyectos con enfoque competitivo que permitan el fortalecimiento y apalancamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas rurales del área de influencia, desarrollando capacidades para la creación y consolidación de acciones que fomenten el tejido empresarial y económico local sostenible, específicamente en familias en proceso de reasentamiento. **5. Redes de Progreso.** La intervención de la infraestructura económica rural es fundamental, ya que esta permite impactar en el bienestar y la calidad de vida de las comunidades del área de influencia a través de iniciativas y proyectos que fortalezcan la infraestructura vial, comunitaria, recreativa y de servicios públicos, con el propósito de llevar progreso y mejorar las condiciones habitacionales y de vida saludable de los territorios **6. Redes Ancestrales.** Para asegurar el relacionamiento genuino, permanente y transparente con los grupos étnicos ubicados en las áreas de influencia, y la debida diligencia en la identificación de impactos adversos reales o potenciales y sus medidas de manejo, es necesario profundizar la identificación y caracterización de los actores presentes en el territorio. **7. Voluntariado empresarial.** Los colaboradores se vinculan como voluntarios ofreciendo de forma libre y desinteresada su tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva a los integrantes de un grupo de interés dentro de los territorios del AID de la compañía.	Áreas de influencia de TGI

Valor económico generado

Desempeño económico

(201-1) Valor económico directo generado y distribuido
(Propio) Ingresos operacionales, utilidad neta y EBITDA
(Propio) Estructura de capital
(102-7) Tamaño de la organización

Desempeño económico	2019			2020		
	COP	USD	TRM	COP	USD	TRM
Valor económico generado (VEG)	1.551.862	472.971.241	3.281	1.709.313	462.806.773	3.693
Ingresos operacionales	1.538.243	468.820.277	3.281	1.683.318	455.768.703	3.693
Ingresos financieros	13.620	4.150.964	3.281	14.207	3.846.476	3.693
Ingreso método de participación patrimonial	-	-		11.780	3.189.467	3.693
Otros ingresos no operacionales	-	-		8	2.127	3.693
Valor económico distribuido	**1.016.864**	**316.813.588**	**3.210**	**1.249.351**	**333.737.541**	**3.742**
Costos operacionales	199.093	60.678.738	3.281	211.766	57.336.961	3.693

Desempeño económico	2019			2020		
	COP	USD	TRM	COP	USD	TRM
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios	85.173	25.958.623	3.281	89.305	24.180.030	3.693
Dividendos a los accionistas	272.798	89.999.567	3.031	371.709	96.112.179	3.867
Pago de intereses	228.397	69.609.910	3.281	258.149	69.895.433	3.693
Pagos al Gobierno, por país	226.139	68.966.934	3.279	314.053	85.031.743	3.688
Inversiones en la comunidad	5.265	1.599.817	3.291	4.160	1.110.628	3.699
Valor económico retenido	**534.999**	**156.157.654**	**3.426**	**459.962**	**129.069.231**	**3.568**
Ebitda	1.182.583	360.423.488	3.281	1.298.339	351.533.400	3.693
Utilidad neta	413.010	125.875.919	3.281	568.684	150.785.264	3.771

Estructura de capital	2019			2020		
	COP	USD	TRM	COP	USD	TRM
Activos	8.234.127	2.512.595.496	3.277	8.822.128	2.570.175.766	3.433
Pasivos	5.350.202	1.632.582.625	3.277	5.672.772	1.652.664.746	3.433
Patrimonio	2.883.925	880.012.872	3.277	3.149.357	917.511.010	3.433

Gobierno y ética

Gobierno Corporativo

Accionista	N.º de acciones	% participación
Grupo Energía Bogotá S.A. ESP (antes Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP)	145.396.370	99,9%
Otros	6.444	0,004%

Junta Directiva

(102-22) Composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités

Aspectos Junta Directiva	Director de Junta n.º 1	Director de Junta n.º 2	Director de Junta n.º 3	Director de Junta n.º 4	Director de Junta n.º 5	Director de Junta n.º 6	Director de Junta n.º 7
Nombre	**Juan Ricardo Ortega López**	**Jorge Enrique Cote Velosa**	**Álvaro Villasante Losada**	**Héctor José Fajardo Olarte**	**Mario Martín Mejía del Carpio**	**Daniel Rodríguez Ríos**	**José Fernando Montoya**
Presidente de la Junta	Sí	No	No	No	No	No	No
Independiente (sí/no)	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
¿Representa a cuál accionista?	GEB	N/A	GEB	N/A	GEB	N/A	N/A
Empresa donde labora	GEB	Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S.	GEB	Ecopetrol	Cálidda	Base Property Group	Doblefer S.A. y Serifer S.A.
Cargo	Presidente	Presidente	Vicepresidente de Generación de Baja Emisión	Asesor	Presidente	Socio	Representante legal
Ejecutivo / No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo

Aspectos Junta Directiva	Director de Junta n.º 1	Director de Junta n.º 2	Director de Junta n.º 3	Director de Junta n.º 4	Director de Junta n.º 5	Director de Junta n.º 6	Director de Junta n.º 7
Nombre	**Juan Ricardo Ortega López**	**Jorge Enrique Cote Velosa**	**Álvaro Villasante Losada**	**Héctor José Fajardo Olarte**	**Mario Martín Mejía del Carpio**	**Daniel Rodríguez Ríos**	**José Fernando Montoya**
Años como miembro de Junta	6 meses	1 año y 6 meses	2 años y 9 meses	3 años y 9 meses	1 año y 9 meses	3 años y 9 meses	4 años y 9 meses
Comité(s) de Junta al (los) que pertenece	Comité Financiero y de Inversiones Comité de Compensaciones	Comité de Auditoría y Riesgos Comité Financiero y de Inversiones	Comité de Gobierno Corporativo Comité de Compensaciones	Comité Financiero y de Inversiones Comité Operativo y de Sostenibilidad	Comité de Auditoría y Riesgos Comité de Gobierno Corporativo	Comité de Auditoría y Riesgos Comité de Gobierno Corporativo Comité de Compensaciones	Comité Financiero y de Inversiones Comité Operativo y de Sostenibilidad
Porcentaje de juntas asistidas vs. juntas llevadas a cabo	100%	100%	100%	100%	93%	100%	100%
Competencias y experiencia relacionadas con impactos económicos, ambientales y sociales	Cuenta con amplia experiencia en asuntos financieros y en el manejo de recursos públicos. A lo largo de su trayectoria profesional ha asesorado e implementado la adopción de modelos económicos integrales y sostenibles. Se ha desempeñado como coordinador general de la Alianza para la Prosperidad de los Países del Triángulo del Norte en el BID, como director general de la DIAN y como secretario de Finanzas para la ciudad de Bogotá.	Amplia experiencia en definición, diseño e implementación de planes estratégicos empresariales, así como en gerenciamiento estratégico de talento humano. A lo largo de su trayectoria profesional ha demostrado sus conocimientos en temas financieros y ha logrado el incremento de ingresos en importantes empresas del país.	Más de 10 años de experiencia en desarrollo e inversión en el sector de energías renovables. Se ha desempeñado como director de desarrollo de negocio en las empresas Acciona Energía, en México, y Grupo ECOS, en Panamá.	Un líder con la capacidad de proporcionar dirección y de ser exitoso en situaciones complejas, que cruzan varias áreas funcionales y en ambientes multiculturales. Sus áreas de especialización incluyen mercadeo, desarrollo comercial y de negocios, operaciones y manejo de oleoductos y gasoductos.	Cuenta con amplia experiencia en planeación financiera, estructuración de presupuestos, auditoría interna y coordinación administrativa, sectores en los cuales se ha desempeñado como miembro de la alta dirección de importantes empresas del sector del gas natural en Perú.	Tiene experiencia en procesos de reestructuración y reingeniería de empresas (con un interés particular en la gestión de sus archivos inmobiliarios) y en la gestión de proyectos inmobiliarios en Colombia. Desarrollo de gestión inmobiliaria enfocada en la estructuración y gerencia de inversiones, y desarrollo de proyectos. Participó en el proceso de adquisición y reestructuración del Grupo Amper de España.	Tiene experiencia en recuperación de mercados, desarrollo y gerencia de redes de distribución, reestructuración integral de empresas, transformación cultural de empresas. Cuenta con 33 años de experiencia en la industria de los hidrocarburos.
Estudios	Economista de la Universidad de los Andes, con una maestría en Economía y Desarrollo de la Universidad de Yale, y una maestría en Economía Matemática y Financiera de la misma universidad.	Administrador de empresas de la Universidad de los Andes, con especialización en Finanzas Corporativas del Colegio de Estudios Superiores en Administración (CESA) y maestría en Finanzas de la Universidad de los Andes.	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Salamanca, con maestría en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Comercio Internacional.	Licenciado en Ciencias e Ingeniería Química de la Universidad de Tulsa.	Administrador de empresas de la Pontificia Universidad Católica con maestría en Dirección de Empresas para Ejecutivos de la Escuela de Dirección de la Universidad de Piura.	Arquitecto de la Universidad de los Andes.	Ingeniero químico de la Universidad Nacional de Colombia, con estudios de instituciones internacionales en finanzas, operaciones, liderazgo, planeación estratégica, mercadeo, manejo de crisis, reestructuraciones corporativas, Gobierno Corporativo, responsabilidad social empresarial.

Matriz de habilidades, experiencia y experticia de la Junta Directiva

Aspectos por evaluar	Juan Ricardo Ortega López	Jorge Enrique Cote Velosa	Álvaro Villasante Losada	Héctor José Fajardo Olarte	Mario Martín Mejía del Carpio	Daniel Rodríguez Ríos	José Fernando Montoya
Riesgos	X	X		X	X	X	X
Control interno	X				X	X	
Finanzas corporativas	X	X		X	X	X	X
Asuntos comerciales	X	X	X	X	X	X	X
Industria energética (energía)	X		X	X			X
Industria energética (gas)		X		X	X		X
Gestión de crisis	X	X		X	X		X
Asuntos legales							
Sostenibilidad	X	X	X		X	X	X
Gobierno	X	X		X			X
Política pública	X						
Internacional	X	X	X	X	X	X	X

(405-1) Diversidad en órganos de Gobierno y empleados

Personas pertenecientes a un órgano de Gobierno	2020						
	Hombres	Mujeres	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Mayores de 50 años	Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de Gobierno
Número de personas en la Junta Directiva	7	0	0	1	3	3	0
Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva	100%	0%	0%	14,3%	42,9%	42,9%	0%

Ética y cumplimiento

(205-2) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Miembros del máximo órgano de Gobierno informados y capacitados en materia anticorrupción	2020	
	TGI	
	N.º	%
Número total de miembros del órgano de Gobierno	7	
Número y porcentaje de miembros del máximo órgano de Gobierno informados sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción	7	100%
Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de Gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	0	0%

Empleados informados y capacitados	TGI			
	Empleados informados por correo electrónico		Empleados capacitados	
	N.º	%	N.º	%
Alta Gerencia	18	100%	18	100%
Gerencia Media	46	100%	46	100%
Asesor	72	100%	72	100%
Profesional	133	100%	131	98%
Soporte/apoyo	188	100%	181	96%
Total	**457**	**100%**	**448**	**98%**

Empleados capacitados por región	TGI				
	Total empleados	Empleados informados		Empleados capacitados	
		N.º	%	N.º	%
Barrancabermeja	50	50	100%	48	96%
Valledupar	44	44	100%	43	98%
Gualanday	9	9	100%	9	100%
Buga	9	9	100%	9	100%
Manizales	10	10	100%	10	100%
Paipa	53	53	100%	49	92%
Villavicencio	32	32	100%	32	100%
Cogua- Sabana	12	12	100%	12	100%
Bogotá Sede Administrativa	238	238	100%	236	99%
Total	**457**	**457**	**100%**	**448**	**98%**

	Tipo de socio	TGI		
		Total	Socios informados	
			N.º	%
Socios de negocio comunicados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de TGI	Proveedores	1.047	1.047	100%
	Contratistas	273	273	100%
	Clientes	46	46	100%
	Total	**1.093**	**1.093**	**100%**

(Propio) (102-17) Reportes Canal Ético

Número de eventos reportados en el Canal Ético	TGI
	27
Descripción de principales eventos reportados en el Canal Ético	Consultas o dilemas éticos recibidos: 18
	Reportes: 9 (uso indebido de activos de la compañía, manipulación de procesos contractuales, situación laboral, malversación de activos).

Tipo de reporte	Número de reportes	Estado a 31 de diciembre de 2020	Consecuencias
Uso indebido de activos de la compañía	3	Cerrado (no procedente)	N/A
		Cerrado, procedente (1)	Disciplinario y en investigación por las instancias competentes.
		Abierto (en proceso de verificación) (1)	
corrupción, manipulación de procesos contractuales y/o celebración indebida de contratos	1	Cerrado - No procedente	N/A
Situación laboral	1	Abierto (en proceso de verificación)	
Malversación de activos, robo o desviación de los dineros o activos de la empresa	1	Abierto (en proceso de verificación) (1)	
Otros	3	Cerrado (no procedente)	N/A

Gestión de riesgos corporativos

(102-11) Enfoque de precaución
(102-15) Impactos, riesgos y oportunidades principales
(Propio) Riesgos estratégicos

Riesgos estratégicos

N.o	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
1	Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa.	Cambio en la regulación existente o desarrollo de regulación nueva que perjudique los intereses de la compañía.	1. Asistencia a eventos organizados por la CREG sobre cambios regulatorios. 2. Remitir observaciones, comentarios, propuestas al regulador de iniciativas regulatorias. 3. Seguimiento, agremiaciones y entidades gubernamentales del sector. 4. Desarrollo del expediente tarifario. 5. Seguimiento, análisis y evaluación de impacto general de las iniciativas regulatorias.	1. Pérdida de mercado potencial. 2. Remuneración por debajo de los niveles esperados.
2	No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo.	No cumplir con la entrega a tiempo del proyecto de inversión, no cumplir los atributos de calidad y especificaciones del cliente en las obras de expansión y mejoramiento de la infraestructura, no cumplir el presupuesto de ejecución de los proyectos.	1. Seguimiento al Modelo de Creación de Valor y Gestión de Proyectos. 2. Seguimiento a planes de respuesta al riesgo a través del indicador de gestión de riesgos. 3. Reporte de evaluación de desempeño a contratistas (comunicaciones, alertas tempranas a interventores - par servicios). 4. Lecciones aprendidas basadas en evaluación ex-post de los proyectos y/o cierre de fase. 5. Seguimiento a indicadores SST a contratistas.	1. Variaciones de tiempo, costo y calidad fuera de los rangos permitidos. 2. Pérdida de confianza y afectación de la reputación de TGI. 3. Sanciones por incumplimiento contractual en la entrada en operación del proyecto.
3	Accidentes laborales con afectaciones a personas, terceros y daños materiales	Lesiones corporales que sufra un colaborador o contratista con ocasión o por consecuencia del trabajo de O&M y proyectos que desarrollen y generen un impacto grave sobre su condición de salud o causen un daño a un tercero.	1. Diseño e implementación de fases de diagnóstico y formación de multiplicadores para el programa de transformación de cultura en seguridad. 2. Comunicar asertivamente los procedimientos, políticas, estándares y requisitos legales-normativos a los colaboradores para su respectiva aplicación. 3. Seguimiento, implementación y cierre de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, derivadas de los accidentes, inspecciones preoperacionales, auditoría, entre otros mecanismos de verificación. 4. Implementación del Programa de Infraestructura Segura.	1. Fatalidades. 2. Pérdidas económicas. 3. Sanciones económicas y/o demandas, cierre de centros operacionales o empresa. 4. Afectación a la imagen y reputación. 5. Afectación al cronograma y cumplimiento de proyectos.

Riesgos estratégicos

N.o	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
4	No continuidad de las funciones críticas del negocio	Eventos, circunstancias y/o factores que generen una situación que ocasiona la no continuidad normal de las funciones críticas del negocio y que impiden el desarrollo de los proyectos y las operaciones de TGI.	1. Cumplimiento del PDT de Mantenimiento de la infraestructura (gasoductos/ECG). 2. Seguimiento a actividades de ingeniería de confiabilidad (gasoducto y ECG). 3. Plan de Integridad. 4. Plan de Estandarización de Procesos y Listado de Marcas. 5. Seguimiento a la implementación del modelo operacional. 6. Seguimiento a la estrategia de relacionamiento y su interacción con los hitos relevantes del PDT de O&M y el portafolio de proyectos donde se requiera la interacción de actividades de la GDS. 7. Seguimiento y cierre a la matriz de alertas tempranas de los posibles incidentes sociales (priorizados) dentro del área de influencia. 8. Seguimiento a la operatividad del Comité de Convivencia Laboral. 9. Diseño e implementación de protocolos de bioseguridad. 10. Seguimiento al Plan Integral de Gestión de Riesgo de Desastres. 11. Aplicación de los lineamientos del ***Manual HSEQ y social*** con interventores, contratistas y proveedores. 12. Seguimiento a la operatividad del Comité Táctico de Seguridad y Salud en el Trabajo. 13. Plan Manejo de Crisis Reputacional. 14. Plan de Recuperación de Desastre y Continuidad TI. 15. Plan de Continuidad de Negocio (orientado a temas fuerza mayor, caso fortuito, pandemia/epidemia). 16. Aplicación de garantías, cláusulas de incumplimiento.	1. Daño a la reputación. 2. Incumplimiento a los compromisos comerciales. 3. Pérdida de ingresos con afectación en el flujo de caja. 4. Pérdida de valor de activos / pérdidas de activos de capital. 5. Pérdida de valor de la compañía. 6. Sanciones / multas de ley. 7. Fatalidades / afectación grave a la salud de los colaboradores.
5	Incidentes sociales en la ejecución de las operaciones y proyectos de TGI	Eventos, circunstancias y/o factores que generen una situación de inconformidad paulatinamente o repentinamente por algún grupo de interés externo (comunidad, organización de la sociedad civil, autoridad, contratistas, proveedores, etc.), que se manifiestan a través del bloqueo de alguna vía de acceso o el paro de horas de trabajo, que impiden el normal desarrollo de proyectos y operaciones de TGI en su área de influencia.	1. Aplicación de los lineamientos del ***Manual HSEQ y social*** con interventores, contratistas y proveedores. 2. Seguimiento a la estrategia de relacionamiento y su interacción con los hitos relevantes del PDT de O&M y el portafolio de proyectos donde se requiera la interacción de actividades de la GDS. 3. Seguimiento y cierre a la matriz de alertas tempranas de los posibles incidentes sociales (priorizados) dentro del área de influencia. 4. Socialización, seguimiento y avance a la ejecución del portafolio anual de inversión social en los municipios priorizados. 5. Seguimiento periódico de los aspectos relacionados con el relacionamiento con comunidades, incluidos en el ***Manual HSEQ y social*** y que se informan en los escenarios de inducción para contratistas.	1. Acciones condicionantes por parte de la comunidad para la continuidad de la operación o proyecto. 2. Pérdida de la licencia social del proyecto por resistencia de la comunidad (viabilidad social del proyecto). 3. Investigaciones que se traducen en multas o actividades no contempladas en la operación y/o alcance de los proyectos - mayores costos. 4. Materialización del riesgo n.º 2 "No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo y de la operación de TGI". 5. Daño en la reputación.
6	Sanciones por parte de la autoridad ambiental	Incumplimiento de la normatividad ambiental, inicio de procesos sancionatorios emitidos por la autoridad nacional o regional a TGI durante la ejecución de las licencias.	1. Seguimiento y control trimestral a la matriz de cumplimiento legal: C1 - Licencias por expediente ANLA. - Permisos por corporaciones. - Autos - ANLA. - Autos - corporaciones. 2. Informe de balance de contingencias presentadas y atendidas en años anteriores para su cierre ante la ANLA y corporaciones con seguimiento trimestral. C2-C3 3. Seguimiento al Programa de Gestión de Riesgo de Desastres. C4 4. Asegurar el adecuado manejo de ***stakeholders*** (medios: Comunicaciones, actividades, cartas de respuesta). C4	1. Daño en la reputación. 2. Revocatoria o caducidad de la licencia ambiental / permiso o autorización. 3. Pérdida de ingresos por multas impuestas. 4. Cierre temporal o parcial de la operación de TGI. 5. Mayores costos por desviaciones en proyectos (alcance, tiempo, costo). 6. Materialización del riesgo n.º 2 "No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo".
7	Incumplimiento del Plan de Negocio	No alcanzar las metas (financieras) de largo plazo con las cuales se mide el desempeño financiero del negocio: ingresos, Ebitda, gasto financiero, relación deuda-Ebitda, costos y gastos.	1. Seguimiento anual al modelo financiero de la empresa para revisar variaciones respecto al cumplimiento de la estrategia en el corto y largo plazo. 2. Seguimiento permanente en la ejecución presupuestal ante Comité Financiero y de Inversiones. 3. Monitoreo del flujo de caja y el índice de apalancamiento en el corto y largo plazo. 4. Seguimiento al cumplimiento contractual en materia de suspensiones. 5. Seguimiento permanente a los estados financieros y proyecciones financieras de Contugas.	1. Menor rentabilidad. 2. Menor utilidad neta. 3. Mayor relación deuda-Ebitda. 4. Destrucción de valor para los accionistas. 5. Impacto en el precio en el valor del bono. 6. Baja en la calificación de bono y de compañía. 7. Pérdida de la calificación de riesgo grado de inversión. 8. Mayor costo de financiación por pérdida de la calificación. 9. Capitalizaciones para Contugas.

Riesgos estratégicos

N.o	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
8	Fraude	Cualquier acto, actividad deshonesta u omisión intencional o negligente diseñada para engañar a otros y generar sobre la víctima una pérdida y/o un beneficio para el autor. El fraude puede cometerse internamente por colaboradores, directivos o administradores, o externamente por clientes, proveedores y otras partes interesadas. (Fuente ACFE, Association of Certified Fraud Examiners).	1. Capacitación para fortalecer ética, transparencia y cultura de cumplimiento dirigida a colaboradores y miembros de Junta Directiva. 2. Capacitación y divulgación del Programa de Ética y Cumplimiento para comunidades, contratistas y clientes 3. Divulgación de la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción. 4. Verificación del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Código de Ética. 5. Fortalecer e interiorizar los valores corporativos: integridad, respeto, equidad y transparencia, mediante talleres prácticos de dilemas éticos, plan de estímulos y reconocimiento y liderazgo por parte de los jefes, y comunicación eficaz de cero tolerancia e ilustración sobre consecuencias. 6. Monitoreo permanente, análisis y toma de acciones frente a los hechos reportados en el Canal Ético. 7. Reporte trimestral de seguimiento de atención derechos de petición donde se manifiesten las recibidas de situaciones de fraude. 8. Seguimiento al cumplimiento de la Política de Administración de Conflictos de Intereses. 9. Asegurar que todos los colaboradores y administradores diligencien el formato para Declaración de Conflictos de Intereses, análisis y administración de los reportados. 10. Verificación de los lineamientos para definir actividades, responsables y periodicidad respecto a la Declaración de Conflictos de Intereses. 11. Niveles de autorización definidos en procedimientos y políticas, matriz de segregación de funciones en los sistemas de información de la compañía, control de accesos a sistemas e instalaciones. 12. Cumplimiento del Manual de contratación y procedimientos del proceso de abastecimiento. 12.1 Pluralidad en procesos de contratación. 12.2 Documentos de planeación soportados técnica y jurídicamente. 12.3 Niveles de autorización en comités. 12.4 Revisiones cruzadas. 12.5 Firma de acuerdo de confidencialidad. 12.6 Revisión de listas restrictivas e inclusión de evidencia del resultado de la consulta en listas restrictivas para la firma y/o modificación de cualquier tipo de contrato. (Actividad incluida como requisito para proveedores en el flujo de SAP Ariba). 12.7 Registro de proveedores en SAP Ariba. 12.8 Evaluación de proveedores. 13. Existencia y firma de acuerdos de confidencialidad por parte de colaboradores, proveedores y contratistas. 14. Adopción e implementación de la Política Corporativa de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y controles del riesgo estratégico “Pérdida de la disponibilidad e integridad de la información”. 15. Protocolos emitidos bajo documentos corporativos con la debida revisión de las áreas técnicas, Gerencia de Atención Covid-19 y SGI. 16. Construcción de procedimientos asociados a donaciones aprobados por las instancias de Gobierno definidas. 17. Publicación y socialización de la documentación oficial de los procesos en el Sistema de Gestión Integrado a través de herramienta tecnológica. 18. Aplicación del procedimiento de control documental P-GEG-004 creación, actualización o eliminación de documentación y políticas. 19. Sanciones disciplinarias por incumplimiento del Manual Sipla definidas en el Reglamento Interno de Trabajo. 20. Auditorías internas, externas y de segunda parte realizadas por tercera línea de defensa, auditorías según el Plan Anual de Auditoría. 21. Revisoría fiscal. 22. Identificación y monitoreo de matriz de controles SOX y gestión de riesgos de fraude y corrupción. 23. Pruebas sustantivas y análisis forense. 24. Cumplimiento del instructivo de negociación, suscripción y legalización del contrato comercial y del instructivo de acceso a nuevos clientes. 24.1 Niveles de autorización establecidos. 24.2 Firma de acuerdo de confidencialidad. 24.3 Revisión de listas restrictivas para firma y/o modificación del contrato. 25. Revisiones cruzadas de la información reportada en el formato de vinculación y actualización de clientes.	1. Pérdidas económicas / pérdida de eficiencia / procesos legales. 2. Desmotivación de los empleados. 3. Afectación de la reputación o imagen de la empresa. 4. Pérdida de confianza de los grupos de interés. 5. Inadecuada toma de decisiones basada en información errónea o alterada.

Riesgos estratégicos

N.o	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
9	Corrupción	Abuso de posiciones de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero. (Transparencia por Colombia, Centro de Asesoría Legal Anticorrupción).	1. Capacitación para fortalecer ética, transparencia y cultura de cumplimiento dirigida a colaboradores y miembros de Junta Directiva. 2. Capacitación y divulgación del Programa de Ética y Cumplimiento para comunidades, contratistas y clientes. 3. Divulgación de la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción. 4. Verificación del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Código de Ética. 5. Fortalecer e interiorizar los valores corporativos: integridad, respeto, equidad y transparencia, mediante talleres prácticos de dilemas éticos, plan de estímulos y reconocimiento y liderazgo por parte de los jefes, y comunicación eficaz de cero tolerancia e ilustración sobre consecuencias. 6. Monitoreo permanente, análisis y toma de acciones frente a los hechos reportados en el Canal Ético. 7. Reporte trimestral de seguimiento de atención derechos de petición donde se manifiesten las recibidas de situaciones de fraude. 8. Seguimiento al cumplimiento de Política de Administración de Conflictos de Intereses. 9. Asegurar que todos los colaboradores y administradores diligencien el formato para Declaración de Conflictos de Intereses, análisis y administración de los reportados. 10. Verificación de los lineamientos para definir actividades, responsables y periodicidad respecto a la Declaración de Conflictos de Interés. 11. Niveles de autorización definidos en procedimientos y políticas, matriz de segregación de funciones en los sistemas de información de la compañía, control de accesos a sistemas e instalaciones. 12. Cumplimiento del Manual de contratación y procedimientos del proceso de abastecimiento. 12.1 Pluralidad en procesos de contratación. 12.2 Documentos de planeación soportados técnica y jurídicamente. 12.3 Niveles de autorización en comités. 12.4 Revisiones cruzadas. 12.5 Firma de acuerdo de confidencialidad. 12.6 Revisión de listas restrictivas e inclusión de evidencia del resultado de la consulta en listas restrictivas para la firma y/o modificación de cualquier tipo de contrato. (Actividad incluida como requisito para proveedores en el flujo de SAP Ariba). 12.7 Registro de proveedores en SAP Ariba. 12.8 Evaluación de proveedores. 13. Existencia y firma de acuerdos de confidencialidad por parte de colaboradores, proveedores y contratistas. 14. Adopción e implementación de la Política Corporativa de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y controles del riesgo estratégico "Pérdida de la disponibilidad e integridad de la información". 15. Protocolos emitidos bajo documentos corporativos con la debida revisión de las áreas técnicas, Gerencia de Atención Covid-19 y SGI. 16. Construcción de procedimientos asociados a donaciones aprobados por las instancias de Gobierno definidas. 17. Publicación y socialización de la documentación oficial de los procesos en el Sistema de Gestión Integrado a través de herramienta tecnológica. 18. Aplicación del procedimiento de control documental P-GEG-004 creación, actualización o eliminación de documentación y políticas. 19. Sanciones disciplinarias por incumplimiento del Manual Sipla definidas en el Reglamento Interno de Trabajo. 20. Auditorías internas, externas y de segunda parte realizadas por tercera línea de defensa, auditorías según el Plan Anual de Auditoría. 21. Cumplimiento sin excepción del proceso de selección y contratación de personal. 22. Política de Regalos definida en el Código de Ética y verificación de su cumplimiento. 23. Publicación de los procesos de contratación de acuerdo con el Manual de contratación. 24. Cumplimiento de los procedimientos para creación y registro de proveedores. 25. Cumplimiento del Manual de contratación y Manual de interventoría. Cumplimiento a las instancias de Gobierno asociadas la contratación. 26. Monitoreo, seguimiento e informes de Interventoría. 27. Establecer sanciones disciplinarias por incumplimiento de los documentos asociados al relacionamiento con grupos de interés. 28. Cumplimiento a la Política de Revelación de Información. Entrega de resultados trimestrales y atención de requerimientos de grupos de interés (analistas, calificadoras de riesgo, reguladores, entre otros). 29. Rendición de cuentas mensual y anual, conforme a la Resolución 011 de 2014 y 009 de 2019 - Contraloría. 30. Pruebas sustantivas y análisis forense. 31. Cumplimiento del instructivo de negociación, suscripción y legalización del contrato comercial y del instructivo de acceso a nuevos clientes. 31.1 Niveles de autorización establecidos. 31.2 Firma de acuerdo de confidencialidad. 31.3 Revisión de listas restrictivas para firma y/o modificación del contrato. 32. Revisiones cruzadas de la información reportada en el formato de vinculación y actualización de clientes.	1. Pérdidas económicas / Pérdida de eficiencia / procesos legales. 2. Desmotivación de los empleados. 3. Afectación de la reputación o imagen de la empresa. 4. Pérdida de confianza de los grupos de interés. 5. Inadecuada toma de decisiones basada en información errónea o alterada. 6. Procesos legales / sanciones. 7. Ser objeto de investigación. 8. Mal manejo de recursos de la empresa / detrimento patrimonial. 9. Suspensión y/o cierre de proyectos.

Riesgos estratégicos

N.o	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
10	No lograr la incorporación de negocios que generen valor	No lograr la incorporación de negocios, inversiones, renovación o suscripción de contratos adicionales en condiciones iguales o superiores a las actuales que permitan el crecimiento rentable para la empresa.	1. Evaluar alternativas de infraestructura para la construcción de plantas de regasificación. 2. Evaluar la conexión de nuevos campos y de nueva demanda no conectada al sistema. 3. Ejecución de acciones producto de estudios en hogares, industria, negocios urbanos y movilidad. 4. Identificar con el distribuidor opciones para demanda incremental y desarrollar caso de negocio (industria-generación). 5. Análisis comparativo de precios de sustitutos para las oportunidades de negocio que apliquen. 6. Gestión comercial para renovación de contratos. 7. Desarrollo y presentación en la instancia de aprobación correspondiente, los casos de negocios e iniciativas por autorizar por TGI alineadas al MMCV. 8. Construcción e implementación de los procesos para desarrollo de nuevos negocios midstream.	1. No alcanzar los ingresos estimados por la compañía. 2. No generación de valor incremental para la empresa.
11	No utilización de la infraestructura Ballena-Barranca	No lograr viabilizar alternativas de nuevas fuentes de gas que permitan la remuneración del gasoducto Ballena- Barrancabermeja a partir de diciembre de 2020.	1. Asegurar el desarrollo de la fase 1 (estructuración) del proyecto Planta de Regasificación La Guajira. 2. Evaluar la conexión de nuevos campos y de nueva demanda no conectada al sistema, asegurando la gestión comercial de nuevos contratos. 3. Implementación de la facilidad Conexión Temprana Promigas. 4. Gestión ante CREG, UPME y MinEnergía, en relación con los documentos y regulación emitida por dichas entidades respecto al Plan de Abastecimiento de Gas Natural.	1. Disminución de hasta el 25% de los ingresos operacionales de TGI por el gasoducto Ballena-Barrancabermeja. 2. No lograr viabilizar alternativas de remuneración para diciembre de 2020. 3. No cumplir las metas financieras y la senda de crecimiento (Mega).
12	Pérdida de disponibilidad de los sistemas de información	Debilidades en la integridad y disponibilidad de los activos de información que pueden afectar la competitividad, rentabilidad e imagen de la empresa.	1. Plan de Gestión Técnica de Vulnerabilidades* (índice de gestión técnica de vulnerabilidades o índice de remediaciones). 2. Asegurar la aplicación del procedimiento de desarrollo de software seguros en las solicitudes requeridas. 3. Desarrollo y ejecución de pruebas técnicas y funcionales del DRP en ambiente alterno. C4 4. Análisis de las vulnerabilidades actuales en el sistema SCADA y cierre de esas vulnerabilidades en 2021.	1. Indisponibilidad de BEO, Sistema de Transporte de Gas, SAP, PIDT, SCADA.
13	No contar con el talento humano idóneo y motivado para lograr la estrategia	No disponer del personal con las competencias requeridas para el logro de los objetivos estratégicos.	1. Proyecto de liderazgo y planes individuales de desarrollo para la formación en competencias blandas para todos los colaboradores de TGI. 2. Programa de entrenamiento que asegure los conocimientos técnicos correspondientes al negocio para los colaboradores - Convenio / alianza estratégica con universidades. 3. Implementación de la fase 1* del Plan de Sucesión para cargos críticos de la compañía. * Diseño de los lineamientos de sucesión e identificación de posibles sucesores. 4. Desarrollo del Plan de Bienestar, Clima y Cultura que promueva motivación, corresponsabilidad y sentido de pertenencia. C3	1. No alcanzar los resultados planeados para el cumplimiento de la estrategia corporativa. 2. No asegurar la continuidad del negocio con el talento humano requerido.
14	Pérdidas económicas o afectación reputacional por decisiones judiciales desfavorables	No asegurar una gestión comercial y jurídica adecuada para el funcionamiento normal de las operaciones y el crecimiento de TGI.	1. Actualización y seguimiento trimestral al documento de provisiones y contingencias judiciales. 2. Implementación de las acciones contenidas en el documento de prevención de daño antijurídico. 3. Revisar la estrategia judicial trimestralmente con el equipo interno y externo para concertar criterio jurídico (sobre los procesos judiciales de seguimiento especial). 4. Auditorías a procesos.	1. Pérdidas económicas e impacto reputacional. 2. Demandas promovidas en contra de TGI por incumplimientos contractuales de la empresa.

Riesgos estratégicos				
N.o	**Riesgo estratégico**	**Breve descripción**	**Acciones de mitigación**	**Impactos potenciales**
15	Pandemia de Covid-19 con afectación a la continuidad del negocio	Brote de enfermedad Covid-19 que afecta masivamente las actividades del negocio, la salud de colaboradores directos, contratistas y proveedores de servicios de la empresa.	1. Activar, comunicar y asegurar: - Plan de Contingencia Operativo, Plan Tecnológico y de Seguridad y Plan de Comunicaciones Covid-19. - Protocolos de bioseguridad para reactivación de actividades de construcción, O&M y administrativas. 2. Protocolo de desbalance para mantener la estabilidad del sistema. 3. Establecer Plan de Mantenimiento de puntos críticos en caso de prolongación de las medidas de aislamiento y criticidad del riesgo. 4. Implementar una estrategia de continuidad, modificación, suspensión o liquidación de contratos de proveedores frente a la condición emergente presentada en el ámbito mundial a contratistas críticos. 5. Asegurar las existencias de stock de materiales y repuestos para mantenimientos de compresoras y gasoductos y definir estrategia de consecución de materiales y repuestos frente a mantenimientos mayores y emergencias. 6. Definir estrategia en el cronograma de proyectos para mitigar las desviaciones en la línea de tiempo. Establecer procedimiento de recuperación de proyectos. 7. Definición de medidas con el CNOGas, el Gobierno nacional, CREG, MinMinas y SSPD. 8. Notificación a la SSPD de estado de fuerza mayor frente al posible incumplimiento de proyectos de tipo regulatorio. 9. Seguimiento a negociación en el marco de la Resolución CREG 042 de 2020 y sus impactos al negocio. 10. Seguimiento a las proyecciones financieras por cambios en TRM, comportamiento de la cartera, recaudo e ingresos. 11. Seguimiento a comportamiento del mercado por impacto en incremento en tarifa que asume usuario final y cambios en el consumo por sectores. 12. Seguimiento a la situación de exploración y producción. 13. Implementar la modalidad trabajo en casa para asegurar el aislamiento social del personal y mitigar la propagación del virus en el lugar de trabajo.	1. Afectación de la salud de los colaboradores, contratistas y proveedores de TGI. 2. Afectación en el desarrollo de los procesos críticos de la compañía (operaciones, proyectos, gestión comercial, desarrollo de negocios) por situación mundial y medidas de decretadas en el país. 3. Afectación de la continuidad de las operaciones del negocio. 4. Afectación de los costos de proyectos de infraestructura y sostenibilidad de ingresos de la compañía. 5. Sobrecostos de los contratos de suministros internacionales. 6. Demoras en la entrega de equipos, materiales importados o en los procesos de fabricación de equipos, materiales e insumos para la ejecución de proyectos de expansión y crecimiento. 7. Pérdida de competitividad del gas natural vehicular / Dificultad de los operadores para adquirir vehículos dedicados y kits de conversión. 8. Disminución del consumo de gas natural en las industrias. 9. Incumplimiento regulatorio por la no entrada de proyecto Conexiones. 10. Suspensiones de contratos de transporte de gas natural (remitente) y con proveedores de servicios. 11. Quiebra de proveedores de servicio por la ruptura de la cadena de pagos.

Desarrollo del talento humano

(404-3) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por género y categoría profesional	2020			
	Hombres	**Porcentaje**	**Mujeres**	**Porcentaje**
Alta Gerencia	2	67%	3	100%
Gerencia Media	17	94%	33	100%
Coordinación	1	100%	7	100%
Ejecución	68	94%	127	96%
Soporte/apoyo	23	100%	165	100%

(404-1) Media de horas de formación al año por empleado

Promedio y total, horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	2020			
	Hombres	**Promedio**	**Mujeres**	**Promedio**
Alta Gerencia	469	156,3	413	137,7
Gerencia Media	6.809	206,3	3.435	190,9
Coordinación	956	136,6	168	168
Ejecución	21.979	166,5	10.653	148
Soporte/apoyo	20.555	124,6	2.658	115,6

Inclusión

(102-7) Tamaño de la organización
(102-8) Información sobre empleados y otros trabajadores

Indicadores laborales generales	Unidad	2017	2018	2019	2020
Número total de colaboradores	Número	423	424	447	457
Número de hombres con contrato a término indefinido	Número	327	328	333	337
Número de mujeres con contrato a término indefinido	Número	96	96	106	113
Número de colaboradores a término indefinido	Número	423	424	439	450
Número de hombres con contrato a término fijo	Número	0	0	2	3
Número de mujeres con contrato a término fijo	Número	0	0	6	4
Número de colaboradores a término fijo	Número	0	0	8	7
Porcentaje de colaboradores a término fijo	Porcentaje	0%	0%	1,8%	1,5%
Porcentaje de colaboradores a término indefinido	Porcentaje	100%	100%	98,2%	98,5%
Número total de hombres	Número	327	328	335	340
Número total de mujeres	Número	96	96	112	117
Porcentaje de hombres	Porcentaje	77,3%	77,4%	74,9%	74,4%
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	22,7%	22,6%	25,1%	25,6%

Empleados en la organización por categoría laboral y sexo	Unidad	2017	2018	2019	2020
Alta Gerencia (mujeres)	Número	3	5	7	3
Alta Gerencia (hombres)	Número	10	10	9	3
Alta Gerencia (total)	Número	13	15	16	6
Gerencia Media (mujeres)	Número	6	7	13	18
Gerencia Media (hombres)	Número	20	16	27	33
Gerencia Media (total)	Número	26	23	40	51
Asesor (mujeres)	Número	1	1	1	1
Asesor (hombres)	Número	8	6	7	7
Asesor (total)	Número	9	7	8	8
Profesional (mujeres)	Número	66	61	68	72
Profesional (hombres)	Número	129	133	126	132
Profesional (total)	Número	195	194	194	204
Soporte/apoyo (mujeres)	Número	20	22	23	23
Soporte/apoyo (hombres)	Número	160	163	166	165
Soporte/apoyo (total)	Número	180	185	189	188
Total	**Número**	**423**	**424**	**447**	**457**
Porcentaje Alta Gerencia (mujeres)	Porcentaje	0,7%	1,2%	1,6%	0,7%
Porcentaje Alta Gerencia (hombres)	Porcentaje	2,4%	2,4%	2,0%	0,7%
Porcentaje Alta Gerencia (total)	Porcentaje	3,1%	3,5%	3,6%	1,3%
Porcentaje Gerencia Media (mujeres)	Porcentaje	1,4%	1,7%	2,9%	3,9%
Porcentaje Gerencia Media (hombres)	Porcentaje	4,7%	3,8%	6%	7,2%
Porcentaje Gerencia Media (total)	Porcentaje	6,1%	5,4%	8,9%	11,2%
Porcentaje asesor (mujeres)	Porcentaje	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Porcentaje asesor (hombres)	Porcentaje	1,9%	1,4%	1,6%	1,5%
Porcentaje asesor (total)	Porcentaje	2,1%	1,7%	1,8%	1,8%
Porcentaje profesional (mujeres)	Porcentaje	15,6%	14,4%	15,2%	15,8%
Porcentaje profesional (hombres)	Porcentaje	30,5%	31,4%	28,2%	28,9%
Porcentaje profesional (total)	Porcentaje	46,1%	45,8%	43,4%	44,6%
Porcentaje soporte/apoyo (mujeres)	Porcentaje	4,7%	5,2%	5,1%	5,0%
Porcentaje soporte/apoyo (hombres)	Porcentaje	37,8%	38,4%	37,1%	36,1%
Porcentaje soporte/apoyo (total)	Porcentaje	42,6%	43,6%	42,3%	41,1%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2017	2018	2019	
Menores de 30 años (mujeres)	Número	13	13	12	10
Menores de 30 años (hombres)	Número	16	18	13	16
Menores de 30 años (total)	Número	29	31	25	26
Entre 31 y 40 años (mujeres)	Número	42	40	42	47
Entre 31 y 40 años (hombres)	Número	130	130	114	101
Entre 31 y 40 años (total)	Número	172	170	156	148
Entre 41 y 50 años (mujeres)	Número	28	31	43	40
Entre 41 y 50 años (hombres)	Número	119	118	128	133
Entre 41 y 50 años (total)	Número	147	149	171	173
Entre 51 y 60 años (mujeres)	Número	12	11	12	17
Entre 51 y 60 años (hombres)	Número	55	56	70	78
Entre 51 y 60 años (total)	Número	67	67	82	95
Mayores de 61 años (mujeres)	Número	1	1	3	3
Mayores de 61 años (hombres)	Número	7	6	10	12
Mayores de 61 años (total)	Número	8	7	13	15
Porcentaje menores de 30 años (mujeres)	Porcentaje	3%	3%	3%	2%
Porcentaje menores de 30 años (hombres)	Porcentaje	4%	4%	3%	4%
Porcentaje menores de 30 años (total)	Porcentaje	7%	7%	6%	6%
Porcentaje entre 31 y 40 años (mujeres)	Porcentaje	10%	9%	9%	10%
Porcentaje entre 31 y 40 años (hombres)	Porcentaje	31%	31%	26%	22%
Porcentaje entre 31 y 40 años (total)	Porcentaje	41%	40%	35%	32%
Porcentaje entre 41 y 50 años (mujeres)	Porcentaje	7%	7%	10%	9%
Porcentaje entre 41 y 50 años (hombres)	Porcentaje	28%	28%	29%	29%
Porcentaje entre 41 y 50 años (total)	Porcentaje	35%	35%	38%	38%
Porcentaje entre 51 y 60 años (mujeres)	Porcentaje	3%	3%	3%	4%
Porcentaje entre 51 y 60 años (hombres)	Porcentaje	13%	13%	16%	17%
Porcentaje entre 51 y 60 años (total)	Porcentaje	16%	16%	18%	21%
Porcentaje mayores de 61 años (mujeres)	Porcentaje	0%	0%	1%	1%
Porcentaje mayores de 61 años (hombres)	Porcentaje	2%	1%	2%	3%
Porcentaje mayores de 61 años (total)	Porcentaje	2%	2%	3%	3%

En 2020 Contamos con 18 colaboradores pertenecientes a minorías étnicas que corresponden al 3,94 del total de colaboradores. No contamos con colaboradores en condición de discapacidad.

Contamos con cinco mujeres en cargos generenciales de generación de ingresos, que corresponden al 1,1% del total de colaboradores.

Diversidad	Unidad	2017	2018	2019	2020
Número de mujeres en cargos directivos	Número	9	12	20	21
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	23%	32%	36%	36,8%
Número de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	Número	6	7	13	13
Porcentaje de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	Porcentaje	23%	30%	33%	25,5%
Número de mujeres en cargos de Alta Dirección (máximo a dos niveles de la presidenta)	Número	3	4	7	6
Porcentaje de mujeres en cargos de Alta Dirección (máximo a dos niveles de la presidenta)	Porcentaje	23%	18%	44%	10,5%
Número de empleados extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país	Número	1	1	1	1
Porcentaje de extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país	Porcentaje	0,22%	0,22%	0,22%	0,22%

(405-2) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	2017	2018	2019	2020
Alta Gerencia	1,17	1,13	0,97	1,40
Gerencia Media	1,05	0,72	1,12	1,04
Asesor	1,33	1	1	1
Profesional	0,77	0,86	0,93	0,91
Soporte/apoyo	0,86	0,82	0,84	0,85

(202-2) Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2018	2019	2020
Número total de altos ejecutivos	40	56	56
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	14	49	42
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	35%	88%	75%
Significado de "local" para la organización	En TGI "local" significa región		

Clima laboral

(401-1) Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Rotación de empleados	2017	2018	2019	2020
Número total de retiros	23	18	33	10
Número de retiros voluntarios	14	11	16	6
Tasa de rotación de personal	5%	4%	7%	2%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	3%	3%	4%	1%
Número de colaboradores retirados por mutuo acuerdo	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	0	0	1	0
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	1	1	1	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	3	0	0	0
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	14	11	15	6
Número de colaboradores despedidos	8	6	16	3
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	0%	0%
Porcentaje de retiros voluntarios / total de retiros	61%	61%	48%	60%

Número de retiros	2017	2018	2019	2020
Menores de 30 años	0	2	1	1
Entre 31 y 40 años	6	10	12	1
Entre 41 y 50 años	9	3	14	7
Entre 51 y 60 años	7	2	5	1
Mayores de 61 años	1	1	1	0
Femenino	8	6	12	2
Masculino	15	12	21	8

Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	2017	2018	2019	2020
Menores de 30 años	0%	11,1%	3%	10%
Entre 31 y 40 años	26,1%	55,6%	36,4%	10%
Entre 41 y 50 años	39,1%	16,7%	42,4%	70%
Entre 51 y 60 años	30,4%	11,1%	15,2%	10%
Mayores de 61 años	4,3%	5,6%	3%	0%
Femenino	35%	33%	36%	20%
Masculino	65%	67%	64%	80%

Número de contrataciones por edad	2017	2018	2019	2020
Total	91	16	56	11
Menores de 30 años	5	4	12	8
Entre 31 y 40 años	38	8	16	2
Entre 41 y 50 años	39	5	22	1
Entre 51 y 60 años	9	2	6	0
Mayores de 61 años	0	0	0	0
Femenino	18	5	28	4
Masculino	73	14	28	7

Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	2017	2018	2019	2020
Menores de 30 años	5%	21%	21%	73%
Entre 31 y 40 años	42%	42%	29%	18%
Entre 41 y 50 años	43%	26%	39%	9%
Entre 51 y 60 años	10%	11%	11%	0%
Mayores de 61 años	0%	0%	0%	0%
Femenino	20%	26%	50%	36%
Masculino	80%	74%	50%	64%

(401-2) Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	TGI
Seguro de vida	X
Seguro médico	X
Seguro de accidentes	
Auxilios para la salud	
Auxilio para matrimonio	X
Auxilio de alimentación	X
Prima de vacaciones	X

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	TGI
Jornadas flexibles	X
Patrocinio para estudio	
Otras	Bonificación por resultados

(401-3) Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2017		2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5	10	3
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5	10	3
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5	10	3
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5	10	3
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(EU15) Población próxima a pensionarse

Categoría profesional	En 5 años	En 10 años
Alta Gerencia	1	3
Gerencia Media	12	9
Asesor	3	1
Profesional	11	24
Soporte/apoyo	21	28

Programa de la transformación de la cultura de SST

(403-1) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Colombia, como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), adoptó la Decisión 584 de 2004 y la Resolución 957 de 2005, donde se consagran directrices y políticas para implementar los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; durante el año 2020 se establecen en la Resolución 0312 y se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, que estaban expresados en la anterior Resolución 1111 de 2017, la cual, a su vez, establecía los Estándares Mínimos en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes; TGI S.A. ESP adopta estos estándares en el proceso de mejora continua de su sistema, sin hacer a un lado el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, expedido por el Ministerio del trabajo. *Decreto 1295 de 1994 *Ley 1562 de 2012 *Decreto 1072 de 2015 *Resolución 0312 de 2019

Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Directrices o estándares que se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	*Política Corporativa de Sostenibilidad. *PR-ASI-007 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). *P-ASI-013 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. *R-ASI-001 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. *PR-ASI-009 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Desórdenes Músculo-Esqueléticos. *PR-ASI-008 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial. *PR-ASI-017 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de la Hipoacusia Neurosensorial Inducida por Ruido en el Trabajo. *PR-ASI-022 Programa de Prevención en Salud Pública. *PR-ASI-010 Prevención de hábitos y estilos de vida saludable. *Cartilla de protocolos Covid-19. *DC-ASI-001 Protocolo de reactivación de proyectos de construcción, operación, mantenimiento y procesos administrativos para la contingencia de la Covid-19. *P-ASI-033 Procedimiento manejo seguro de sustancias químicas. *PR-ASI-016 Programa de Seguridad Basado en Comportamientos. *PL-ASI-010 Plan Estratégico de Seguridad Vial. *PR- ASI-019 Programa de Prevención y Protección Contra Caídas. *PR- ASI-020 Trabajos seguros en espacios confinados. *P-ASI-026 Procedimiento izaje de cargas. *P-ASI-023 Procedimiento para la aplicación de aislamiento seguro (bloqueo y tarjeteo). Distritos *P-ASI-027 Procedimiento para la aplicación de aislamiento seguro (bloqueo y tarjeteo). ECG *I-ASI-041 Instructivo para el control del riesgo eléctrico. *F-ASI-080 Matriz de EPP y SPCC. *I-ASI-002 Análisis de trabajo seguro (ATS) y 3 Que. *P-ASI-014 Inspecciones de seguridad. *P-ASI-021 Permiso de trabajo. *Indicadores del SG-SST. *Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2020-2022. *Comité de Convivencia Laboral vigencia 2019-2021. *Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias (PPPRAE). *P-AJU-007 Identificación, acceso y cumplimiento de requisitos legales SST. *M-ASI-002 *Manual HSEQ y social* para contratistas.
Actividades y lugares de trabajo cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es liderado por la Alta Dirección y es implementado con la participación de todos los colaboradores y los grupos de interés de TGI S.A. ESP, proporcionándole fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad y la salud. El alcance de la implementación del SG-SST está en el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura de transporte buscando garantizar su funcionamiento seguro y sin riesgos para la seguridad, la salud y el medioambiente; en otras palabras, todos los trabajadores directos, indirectos, contratistas y grupos de interés están involucrados en la gestión y ejecución del SG-SST.

(403-2) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
Procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica	Dentro de la empresa, el análisis de riesgos está orientado al bienestar de los trabajadores y sus condiciones laborales; se busca minimizar los riesgos en el desempeño de actividades tanto administrativas como las propias del negocio para lograr un resultado de cero accidentes y fatalidades laborales. En el exterior de la empresa, el análisis de riesgos está enfocado en el desempeño con buenas prácticas de la industria: frente al medioambiente, trabajo con comunidades, integridad de nuestros activos, buscando implementar controles para la seguridad del diseño e infraestructura, evitando así daños en los procesos. El análisis de riesgos de SST tiene dos visiones: un enfoque hacia las personas y hacia los procesos, garantizando la confiabilidad de estos para trabajar bajo seguridad. TGI S.A. ESP cuenta con un procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles P-ASI-013, el cual está disponible con fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCIÓN, y es socializado o divulgado por lo menos una vez al año a través de inducciones o reinducciones. El producto de este procedimiento es la matriz de riesgos y peligros que cada centro de trabajo tiene (distritos, estaciones de compresión y administrativa), donde son visualizados todos los riesgos y controles operacionales que existen en cada centro de trabajo; esta matriz es actualizada de acuerdo con los riesgos, valoración, accidentes presentados y nuevos controles que la empresa defina. Los profesionales HS de cada centro de trabajo son los responsables de actualizar la matriz, de socializarla a los demás colaboradores. Considerando la vigente legislación en SST, TGI S.A. ESP realizó un cambio en la metodología de valoración de riesgos tomando la de la Norma Técnica Colombiana GTC 045 versión 2012 como nueva metodología, y, a su vez, llevó a cabo toda la gestión para su implementación, dando así cobertura a los centros de trabajo de la empresa, ejecución de trabajos de campo y proyectos de expansión de la infraestructura.
Procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral	Los mecanismos que siguen los trabajadores para notificar los peligros o situaciones laborales son estos: *R-ASI-001 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. *Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). *Comité de Convivencia Laboral. *R-GTH-004 Reglamento de Convivencia Laboral. *PR-ASI-016 Programa de Seguridad Basado en Comportamientos. *F-ASI-155 Tarjeta de observación y aseguramiento de comportamientos y condiciones (TOA). *I-ASI-047 Instructivo para el diligenciamiento de la tarjeta de observación y aseguramiento de comportamientos y condiciones (TOA). *Correos electrónicos. *Profesional HSE de campo. Frente al reporte de actos y condiciones inseguras que llevan a cabo los trabajadores, no hubo ningún tipo de represalias, puesto que estos reportes permiten que la empresa tome medidas preventivas con el fin de evitar la materialización de accidentes de trabajo, teniendo en cuenta el atributo corporativo Primero la Vida.
Políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades	La implementación del SG-SST es de carácter obligatorio según la normatividad vigente; además, TGI S.A. ESP está comprometida con la formulación de objetivos medibles, evaluación del desempeño, ejecución de planes de mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, los colaboradores en el proceso de selección de personal e ingreso reciben socialización de sus labores, riesgos y el ***Manual de competencias***, que describe sus roles y sus respectivos riesgos en el trabajo. Por lo anterior, en TGI S.A. ESP no hemos tenido situaciones en que los colaboradores se retiren de sus labores por los riesgos expuestos. La compañía realiza el análisis de riesgos conforme a la Guía Técnica GTC 45, actualizada cada vez que se presenta un accidente de trabajo o se identifica un riesgo. En situaciones en las cuales el colaborador evidencie peligros, riesgos, lesiones o posibles enfermedades relacionadas con el trabajo, llevamos a cabo un análisis de riesgos y peligros, antes, durante y después de cualquier actividad, con el fin de implementar medidas preventivas de control que eliminen o minimicen aquellos que se puedan generar en el desarrollo de las labores en la empresa; en ninguno de estos casos se presenta ningún tipo de represalias, puesto que la empresa tiene como atributo corporativo Primero la Vida. Frente al reporte de actos y condiciones inseguras que realizan los trabajadores, no se presenta ningún tipo de represalias, puesto que estos reportes permiten que la empresa tome medidas preventivas con el fin de evitar la materialización de accidentes de trabajo.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
Procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes	TGI S.A. ESP cuenta con un procedimiento de gestión de incidentes, accidentes y enfermedad laboral P-ASI-017, el cual se encuentra disponible y tiene fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCIÓN, que aplica para todos los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que sobrevengan por causa u ocasión del trabajo de personal propio de la empresa, contratistas y visitantes que se encuentren en los lugares donde se realizan labores; por consiguiente, todos los contratistas y subcontratistas están obligados a reportar a TGI S.A. ESP e investigar todos los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante las labores, bajo el procedimiento de la compañía. Cada incidente, accidente y enfermedad laboral es valorado teniendo en cuenta la matriz de riesgos y peligros de TGI S.A. ESP, y tomando en consideración las consecuencias y la probabilidad del incidente ocurrido. Los incidentes valorados como altos y extremos tendrán participación del nivel central de la empresa y su causalidad es analizada bajo la metodología de Tap Root. Los incidentes valorados como medios o bajos tendrán un proceso local (jefe inmediato de la zona, profesional HSE de la zona y un miembro del COPASST de la zona), y será analizada su causalidad bajo la metodología de espina de pescado. TGI S.A. ESP formula las acciones correctivas y/o preventivas que permitan eliminar las causas que originaron el incidente y evitar su ocurrencia. Estas acciones deben ser adecuadas, convenientes y efectivas para la empresa respecto a los recursos disponibles para su ejecución y el impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. La verificación y el seguimiento a la implementación de las medidas de intervención necesarias de los eventos reportados serán llevados a cabo mensualmente en las reuniones de COPASST, para, finalmente, gestionar el cambio matriz de peligros y riesgos del centro de trabajo donde ocurrió el incidente y revisar la valoración del riesgo en la actividad respecto a la probabilidad y consecuencia; además de incluir en la matriz de peligros y riesgos las acciones propuestas en la investigación que correspondan a controles operacionales por implementar. Estos son los documentos que forman parte del procedimiento P-ASI-017 gestión de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, relacionados con este procedimiento para su aplicabilidad: F-ASI-058 Formato de reporte de incidente, accidente trabajo o enfermedad laboral. F-ASI- 125 Formato versión a testigos. I-ASI-062 Instructivo metodología espina de pescado. F-ASI-174 Formato de investigación riesgo medio y bajo. I-ASI-061 Instructivo metodología Tap Root. F-ASI-057 Formato de investigación riesgo extremo y alto. F-ASI-127 Formato lección aprendida.

(403-3) Servicios de salud en el trabajo

Funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos
Exámenes de ingreso / Medicina preventiva / SVE / Covid / Higiene TGI tiene un programa de medicina preventiva y del trabajo, actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los colaboradores para garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral; para ello cuenta con una empresa contratista que presta los servicios de exámenes médicos, vacunación, exámenes de reintegro o postincapacidad, valoraciones especiales, asesorías; además de varios profesionales de la salud tanto de la ARL como de la medicina complementaria para realizar seguimientos a los casos. Por lo anterior, los colaboradores reciben examen de ingreso, periódico y de egreso, considerando su perfil y profesiograma de la empresa. Producto de los resultados y sus certificados de aptitud (donde se encuentran las recomendaciones o restricciones temporales), los colaboradores son remitidos a los diferentes Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) para un control integral de los factores de riesgo en la fuente, medio y en el trabajador, a través de seguimiento y valoraciones de profesionales expertos tercerizados (nutricionista, psicóloga, fisioterapeuta, fonoaudióloga, que son de la ARL; y valoraciones médicas por EPS y medicina prepagada), con el fin de lograr buenas condiciones de salud en el trabajo. Los programas que forman parte de la medicina preventiva y del trabajo de TGI son estos: *PR-ASI-009 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Desórdenes músculo-esqueléticos. *PR-ASI-008 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial. *PR-ASI-017 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de la Hipoacusia Neurosensorial Inducida por Ruido en el Trabajo. *PR-ASI-022 Programa de Prevención en Salud Pública. *PR-ASI-010 Prevención de Hábitos y Estilos de Vida Saludable. *Cartilla de protocolos Covid-19. *DC-ASI-001 Protocolo de reactivación de proyectos de construcción, operación, mantenimiento y procesos administrativos para la contingencia de la Covid-19.

(403-4) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	
Porcentaje del total de trabajadores representado en diferentes comités de seguridad y salud laboral	100%
Procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1. Comité del COPASST. 2. Comité de Convivencia. **3. Correo electrónico.** A través de correo electrónico, los colaboradores de TGI S.A. ESP pueden participar y consultar acerca del SG-SST. **4. Inducciones y reinducciones del SG-SST.** En las inducciones HSE y reinducciones realizadas anualmente; existe un espacio en la evaluación para llevar a cabo el proceso de participación de consulta del SG-SST.
Responsabilidades del Comité Formal Trabajador-Empresa de Seguridad y Salud Laboral	**1. Comité del COPASST.** Realiza las siguientes funciones. a) Investiga: Colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales proponiendo medidas correctivas para evitar su repetición. b) Inspecciona: Las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, elementos de emergencia, brigadas, procesos industriales y operaciones. c) Vigila: El cumplimiento por parte del empleador y los trabajadores, normatividad legal vigente y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. d) Promueve: Propone y participa en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. **2. Comité de Convivencia.** Busca prevenir el acoso laboral para proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud en los lugares de trabajo. El comité tiene como finalidad mejorar la convivencia entre todos los colaboradores y genera acciones de conciencia colectiva que permitan fortalecer un ambiente laboral de camaradería, respeto, bienestar y equilibrio.
Frecuencia de reuniones del Comité Formal Trabajador-Empresa de Seguridad y Salud Laboral	**1. Comité del COPASST.** Se reúne mensualmente y sus soportes son las actas realizadas. **2. Comité de Convivencia.** Se reúne cada tres meses y sus soportes son las actas realizadas.
Autoridad de toma de decisiones en el Comité Formal Trabajador-Empresa de Seguridad y Salud Laboral	**1. Comité del COPASST.** Las decisiones son tomadas por todos los miembros de COPASST, no existe autoridad máxima para la toma de decisiones: entre ellos deciden por medio de votación. **2. Comité de Convivencia.** Las decisiones son tomadas por todos sus miembros, no existe autoridad máxima para ello.

(403-5) Formación de trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Formación de trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	2018	2019	2020
Número de empleados	424	447	457
Número de empleados entrenados en Seguridad y Salud en el Trabajo	307	430	430
Porcentaje de empleados entrenados en Seguridad y Salud en el Trabajo	72%	96%	94%

Formación de contratistas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	2018	2019	2020
Número de contratistas	1.124	2.277	2.037
Número de contratistas entrenados en Seguridad y Salud en el Trabajo	1.050	2.277	2.037
Porcentaje de contratistas entrenados en Seguridad y Salud en el Trabajo	93%	100%	100%

Formación de trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	
Cursos de formación para trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	**Curso 50 horas SG-SST.** Dar a conocer los conceptos requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a la normatividad vigente. **Covid-19, tranquilos y preparados.** Formar a toda la población en la prevención del contagio del coronavirus. **Afrontamiento y temor al contagio de Covid-19.** Formar a toda la población en las medidas para atención de contagio de Covid-19. **Trabajo en casa y aislamiento.** Facilitar el cambio y adaptación al trabajo en casa. **Auditor interno en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Reconocer los elementos que integran la auditoría interna en el SG-SST definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. **Sistema Comando de Incidentes (SCI).** Contribuir al desarrollo de habilidades necesarias para establecer el Sistema de Comando de Incidentes como primeros respondientes. **Curso Auditor Líder ISO 45001.** Comprender e interpretar las condiciones y requerimientos establecidos para la implementación eficaz de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en cualquier tipo de organización. **Riesgo eléctrico.** Identificar qué es el riesgo eléctrico, conocer las medidas de control (control de ingeniería, documental y humano) del riesgo eléctrico, conocer los estándares de seguridad para el riesgo eléctrico y socializar los criterios para el control del riesgo eléctrico. **Espacios confinados.** Dar a conocer las principales características del trabajo en espacios confinados, identificar los riesgos comunes y específicos que se presentan en la ejecución de trabajos en espacios confinados y orientar buenas prácticas a través de herramientas que permitan tomar medidas preventivas para trabajar en forma segura en espacios confinados. **Manejo defensivo.** Aplicar las recomendaciones y pautas para manejar un vehículo de manera segura, conocer la fórmula básica para prevenir accidentes al conducir un vehículo. **Buenas prácticas para actores viales y normatividad en seguridad vial.** Es deber de las operaciones implementar las buenas prácticas en seguridad vial, las cuales están enmarcadas en los elementos de seguridad vial, mediante el establecimiento de acciones concretas en los procesos de transporte asociados a las operaciones de TGI, y las cuales están orientadas, a su vez, a la reducción de incidentes viales. Promover entre los actores viales y grupos de interés de TGI buenas prácticas en seguridad vial. **Funciones de COPASST en tiempos de Covid-19.** Este curso comparte las funciones y responsabilidades que asume el Comité Paritario y/o el vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a las actividades de promoción, divulgación e información sobre las medidas preventivas, como la vigilancia del cumplimiento de las medidas de control para evitar la propagación de la Covid-19 en las empresas. **Metodología para la investigación de accidentes Tap Root.** Fomentar las habilidades de los profesionales HSE en la metodología de causa de los accidentes e incidentes de trabajo a través de la metodología de Tap Root. **Auditor internoTri Norma SGI - ISO 45001, ISO 90001, ISO 14001.** Reconocer los elementos que integran la auditoría interna en el SGI definidos en la ISO 45001, ISO 90001, ISO 14001. **Riesgo ofídico.** Capacitación y entrenamiento en temas relacionados con el suero antiofídico polivalente liofilizado y anticoral, accidentes ofídicos y con otros animales. **Riesgo químico.** Curso básico para el manejo seguro de sustancias químicas con énfasis en el Sistema Globalmente Armonizado. **Brigadas de emergencias Covid-19.** Preparación de los brigadistas de emergencias para atender y prestar los primeros auxilios con las medidas de seguridad Covid-19. **Brigadas control de incendios.** Capacitaciones teóricas y prácticas para las brigadas de emergencias de los centros de trabajo de TGI S.A. ESP, bajo lo estipulado en las resoluciones 0256 de 2014 y 0312 de 2019, o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. **Trabajo seguro en alturas.** Coordinador trabajo seguro en alturas.
Cursos de formación para contratistas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Los temas por tratar en dicha inducción HSEQ son estos: Políticas de la empresa (sostenibilidad, SST, ambiental, vial, tabaco, sustancias psicoactivas y armas, social). Identificación de peligros y valoración de riesgos de TGI y sus centros de trabajo. Análisis de riesgos y permisos de trabajo. Socialización del *Manual HSEQ y social* para contratistas. Procedimientos de la empresa. Gestión de incidentes, accidentes y enfermedad laboral. Reporte de actos y condiciones inseguras.

(403-6) Fomento de la salud de los trabajadores

Servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo facilitados por la organización

Todos los colaboradores de TGI S.A. ESP están afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), en cumplimiento de la Ley 100 de 1993; es decir, tienen su EPS, AFP y ARL.

Por lo anterior, los colaboradores que manifiesten o presenten molestias de salud no relacionadas con el trabajo están cubiertos por la EPS (casos de origen común).

De igual manera, la mayoría de los colaboradores tienen una póliza de salud que funciona como una medicina complementaria; la empresa proporciona ese beneficio a los colaboradores de TGI S.A. ESP.

Servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que la organización ofrece a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo
La Subdirección de Bienestar, Clima y Cultura de la empresa lidera el servicio de centro médico y acondicionamiento físico por medio de la empresa Bodytech, con actividades, horarios y tarifas accesibles a los trabajadores para generar buenos hábitos.
Póliza Seguros Bolívar (medicina complementaria). Esta póliza cubre todos los riesgos no laborales a los que los trabajadores se encuentran expuestos; hay atenciones asistenciales, temas preventivos (de fácil acceso y voluntario).
Caja de compensación. Ofrece varios cursos o actividades presenciales y virtuales para la familia, con el fin de prevenir riesgos no laborales. Para el año 2020 hubo tres talleres virtuales de prevención: - Taller de Prevención de Cáncer de Mama, Cuello Uterino y Cérvix. - Taller de Prevención de Cáncer de Próstata, Piel, Estómago y Colon. - Taller de Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual y VIH.

(403-7) Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y la salud de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.

Descripción del impacto
TGI S.A. ESP es una empresa que transporta gas, mas no lo comercializa. TGI genera relaciones comerciales con otras industrias (térmicas, cementeras, agrícolas) para venderles el transporte de gas, y poder nosotros transportar más de este y ampliar nuestra infraestructura para responder a esos clientes (industrias). Sin embargo, las personas, o el área Comercial, que generan estas relaciones comerciales no causan riesgos diferentes a aquellos a los que se exponen los colaboradores del área administrativa (Bogotá) de TGI. En el área administrativa tenemos una matriz de riesgos y peligros que involucra a todos los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo; y hoy día los riesgos asociados a la Covid-19 haciendo trabajo en casa, que son aquellos riesgos en SST que pueden tener los colaboradores del área Comercial al momento de hacer una negociación. Las medidas de prevención frente al contagio de SARS-CoV-2 fueron documentadas en el protocolo Covid, y puestas en práctica y en seguimiento a través de la Dirección Covid.
No obstante, las industrias (que son los clientes de TGI S.A. ESP) podrían hacer la invitación a los colaboradores del área Comercial a ingresar a la parte operativa de dichas industrias para que conozcan a profundidad la necesidad y su respectivo proceso. Allí los colaboradores de TGI estarían asumiendo nuevos riesgos SST. Los impactos son: 1. Una caída, un resbalón, un tropiezo, una lesión (accidentes de trabajo).

(EU17) Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento.
(Propio) índice severidad.
(403-9) Lesiones por accidente laboral
(403-10) Dolencias y enfermedades laborales
(102-48)

Se reexpresa información de número y tasa de accidentes con grandes consecuencias de TGI en empleados y contratistas correspondientes a los años 2017 a 2019. Tomamos la información, de acuerdo con lo solicitado en el Estándar GRI, teniendo en cuenta que los accidentes con grandes consecuencias son los relacionados a continuación: • Otras lesiones por accidente laboral de las que el trabajador no pueda recuperarse (por ejemplo, la amputación de una extremidad) o tras las que el trabajador no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente en un plazo de seis meses (por ejemplo, una fractura con complicaciones). En la definición de "lesión por accidente laboral con grandes consecuencias" se usa "tiempo de recuperación" y no "tiempo de trabajo perdido" como criterio de determinación de la gravedad de la lesión.
Se reexpresa información con respecto al número y tasa de accidentes laborales registrables (con pérdida de tiempo) en empleados y contratistas de TGI correspondientes a los años 2017 a 2019. La tasa de accidentes laborales registrables es calculada con base en el LTIFR (accidentes con pérdida de tiempo); no son incluidos accidentes con primer auxilio, tratamiento médico y tratamiento restringido, basado en las recomendaciones de expertos internacionales como Dupont Sustainable Solutions y siguiendo el indicador estándar de comparación internacional y la guía de clasificación de eventos establecida en la Osha 300 del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Este es el indicador principal de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de GEB.
Se reexpresa información con respecto a las horas trabajadas y días trabajados en TGI para el año 2019, así como el índice de severidad y la tasa de ausentismo de los que dependen de estos datos.

TGI

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017			2018			2019			2020		
Empleados	**Unidad**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Número total de empleados	Número	328	96	424	328	96	424	335	112	447	340	117	457
Horas trabajadas	Horas	597.861,4	181.537	779.398	683.671,1	192.917,5	876.589	709.001,3	200.903	909.904,3	715.617,5	234.791,5	950.409
Días trabajados	Días	70.210,6	21.298,2	91.509	80.431,9	22.696,2	103.128	83.411,9	23.635,6	107.047	84.190,3	27.622,5	111.812,8
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	N/D	N/D	N/D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	N/D	N/D	N/D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausencia por accidentes laborales	Días	12	2	14	24	0	24	6	6	12	21	0	21
Índice de severidad	Índice	20,1	11,0	18,0	35,1	0	27,4	8,46	29,87	13,19	29,35	0	22,10
Total de accidentes laborales registrables (LTIFR. Días por fuera del trabajo)	Número	N/D	N/D	N/D	12	1	13	0	0	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR. Días por fuera del trabajo)	Índice	N/D	N/D	N/D	17,5	5,2	14,83	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TGI

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017			2018			2019			2020		
Empleados	**Unidad**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	65	29	94	44	26	70	45	36	81	36	25	61
Ausentismo por enfermedad común	Días	270	65	335	187	87	274	149	121	270	109	128	237
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	108,7	159,7	120,6	64,4	134,8	79,9	63,47	179,19	89,02	50,31	106,48	64,18
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	Vial: Temas, microsueños que generan choques; golpes y caídas al mismo nivel en miembros inferiores y cabeza.												
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias	Trabajo en alturas (caída), espacios confinados (asfixia y atmósferas explosivas); vial (desplazamientos en carreteras nacionales, vías angostas en municipios o veredas); riesgo eléctrico, izaje de cargas.												
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control	Proyecto de Infraestructura Segura, que tiene como objetivo reducir la exposición a riesgo de trabajo en espacio confinado y trabajos en altura que redunde en la disminución de la accidentalidad. Proyecto de Transformación de la Cultura, tres diagnósticos riesgos prioritarios, seguridad de procesos y cultura SST, formación equipo SST y equipo estratégico. Diseño e implementación de protocolos de bioseguridad (Covid-19); seguimiento a la operatividad del Comité Táctico de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunicar asertivamente los procedimientos, políticas, estándares y requisitos legales-normativos a los colaboradores para su respectiva aplicación. Seguimiento, implementación y cierre de las acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de los accidentes, inspecciones preoperacionales, auditoría, entre otros mecanismos de verificación.												

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017			2018			2019			2020		
Contratistas	**Unidad**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Número total de contratistas	Número	987	177	1.164	811	313	1.124	1.889	388	2.277	1.647	390	2.037,25
Horas trabajadas	Horas	1.930.790	328.900	2.259.689,44	2.587.123,7	694.908,7	3.282.032	3.915.109,7	886.504,9	4.801.614	3.603.158,5	794.882,1	4.398.040,64
Días trabajados	Días	227.151,7	38.694,1	265.845,81	304.672,7	79.014,6	383.687,28	460.601,1	104.294,7	564.895,83	423.901	93.515,5	517.416,55
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	N/D	N/D	N/D	2	0	2	2	0	2	5	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0	0	0	0,77	0	0,61	0,51	0	0,42	0	0	0
Ausencia por accidentes laborales	Días	304	7	311	159	0	159	81	3	84	142	12	154
Índice de severidad	Índice	157,45	21,3	137,63	61,5	0	48,4	20,7	3,4	17,5	39,41	15,10	35,02
Total de accidentes laborales registrables (días por fuera del trabajo)	Número	N/D	N/D	N/D	27	0	27	43	2	45	3	0	3
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (días por fuera del trabajo)	Índice	0	0	1,2	10,44	0	8,23	11	2,26	9,4	0,83	0	0,68
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017			2018			2019			2020		
Contratistas	**Unidad**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Incapacidades por enfermedad común	Número	207	17	224	328	159	487	294	224	518	400	135	535
Ausentismo por enfermedad común	Días	853	49	902	2.211	739	2.950	1.125	565	1.690	2.365	413	2.778
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	107,2	51,7	99,1	126,8	228,8	148,4	75,1	252,7	107,9	111	169,8	121,6
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	Vial por carretera angosta, volcamiento de vehículo; motocicleta choque que genera fractura en mano; golpes y caídas al mismo nivel en miembros inferiores y cadera, luxaciones y fracturas.												
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	Riesgos naturales (riesgos de terrenos irregulares e inestables, exposición a elementos, encontrada a campo abierto); adopción posturas inadecuadas, capacidades físicas; trabajo en alturas caídas superiores a 1,5, o caídas al mismo nivel; vial (desplazamientos en carreteras nacional, vías angostas en municipios o veredas); riesgo biológico picaduras de alacranes, abejas; exposición a factores del ambiente lluvia, sol, rayos, inundaciones.												
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control	El contratista debe adoptar los procedimientos de TGI, trabajos de alto riesgo como alturas, confinados, riesgo eléctrico, izaje de cargas; asimismo, debe adoptar los procedimientos de registro de observaciones de comportamiento (proyecto Transformación de la Cultura), procedimiento de reporte e investigación de accidentes y enfermedad laboral. Seguimiento y cumplimiento de los requisitos legales a través del listado de cumplimiento SST que obedece a la Resolución 0312 de 2019. **Actualización del *Manual HSEQ y social para contratistas.*** Establecer los requisitos que deben cumplir las empresas contratistas y subcontratistas de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión social, ambiental y energética y de la calidad durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, bajo la legislación colombiana vigente. Visitas o intervenciones gerenciales de los interventores o líderes de los proyectos cuando ocurre un accidente de trabajo.												

Compromiso ambiental

Cambio climático

(305-1) Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Emisiones operativas para alcance 1

- Combustibles líquidos y gases fuentes fijas (109.053 ton CO2eq).
- Combustibles líquidos y gases fuentes móviles (681 ton CO2eq).
- Venteos por mantenimiento y contingencias (6.804,9 ton CO2eq).
- Emisiones fugitivas (523,1 Ton CO2eq).

Total emisiones operativas: 117.062 ton CO2eq.

Nota: Las emisiones biogénicas están incluidas en la huella de carbono reportada y corresponden a 42,05 ton CO2eq. De estas, 4,10 ton CO2eq son emitidas en fuentes estacionarias y 37,95 ton CO2eq en fuentes móviles.

Descripción de la metodología usada en el cálculo de la huella de carbono 2020

<table>
<tr><th>Descripción</th><th>Huella 2020</th></tr>
<tr><td></td><td>CO2, CH4, N2O, SF6, HFC</td></tr>
<tr><td>Año base para el cálculo</td><td>2019</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Fuente de los factores de emisión</td><td>Combustibles:
UPME (Colombia http://www.upme.gov.co/calculadora_emisiones/aplicacion/calculadora.html)</td></tr>
<tr><td>Energía eléctrica:
UPME 2020 (Colombia)</td></tr>
<tr><td>Gases refrigerantes:
GHG Protocol Linde
R410a: http://www.linde-gas.com/en/products_and_supply/refrigerants/hfc_refrigerants/r410a/index.html</td></tr>
<tr><td>Fugas de proceso:
Estudio interno gas natural TGI</td></tr>
<tr><td>Alcance 3: Vuelos (ICAO http://www.icao.int/ENVIRONMENTAL-PROTECTION/CarbonOffset/Pages/default.aspx)
Insumos de impresión (Ecoinvent 3,3)
Residuos (WARM, Waste Reduction Model)
Combustibles (Ecoinvent 3,3)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Factores de emisión utilizados</td><td>Factores de emisión
<table>
<tr><th>Indicador</th><th>kg CO_2/M^3</th><th>kg CH_4/M^3</th><th>kg N_2O/M^3</th></tr>
<tr><td>Diésel B10</td><td>2.714,77</td><td>0,036</td><td>0,022</td></tr>
<tr><td>Gasolina motor</td><td>2.326,95</td><td>0,101</td><td>0,020</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Gas natural</td><td>kg CO_2/gal</td><td>kg CH_4/gal</td><td>kg N_2O/gal</td></tr>
<tr><td>1,98</td><td>3,56E-05</td><td>3,56E-06</td></tr>
</table>
Factores de conversión. Fueron usados los mismos reportados en el indicador 302-1.
Colombia: 166 grsCO2/kWh
Fuente: UPME, Resolución 000385 de 2020
PCG:
CO_2: 1
CH_4: 28
N_2O: 265
HCFC 123: 78
SF_6: 23.500
R410a: 2.088
Fuente IPCC: http://ghgprotocol.org/sites/default/files/ghgp/Global-Warming-Potential-Values%20%28Feb%2016%202016%29.pdf</td></tr>
<tr><td>Límite definido (operacional o financiero)</td><td>Operacional</td></tr>
<tr><td>Estándares o metodologías utilizadas</td><td>GHG Protocol</td></tr>
<tr><td>Herramienta de cálculo</td><td>Herramienta de cálculo CO2CERO (Excel y herramienta virtual)</td></tr>
<tr><td>Omisiones</td><td>Excluimos del inventario las fuentes que representen menos del 1% del total de emisiones de GEI, siempre y cuando el total de las exclusiones no sobrepase el 5% del total de emisiones. De esta manera, son excluidas instalaciones no asistidas como trampas de raspadores, City Gates, entre otros.

Omitimos las emisiones asociadas al uso de refrigerantes en equipos de aire acondicionado, uso o recarga de extintores y uso de aceites lubricantes en los motores de las unidades compresoras debido a que la cantidad que se libera a la atmósfera es considerada de baja influencia para el cálculo total de la huella de carbono de la organización y es despreciable en comparación con las demás fuentes de emisión.</td></tr>
</table>

Factores de conversión utilizados para indicador 302-1 y 305-2 (Fuente: FECOC UPME, 2016)

	Densidad (kg/l)	LHV (MJ/KG)
Diésel	0,852	42,42
Gasolina	0,741	45,33
Gas natural (MJ/m3)	-	35,65

(305-3) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
Las principales fuentes de emisiones indirectas de GEI (alcance 3) corresponden a lo siguiente:

Principales fuentes más relevantes de emisiones de alcance 3	Relevancia de la fuente en el año 2020	Toneladas métricas de CO2e	Metodologías utilizadas para el cálculo
Emisiones generadas por vuelos corporativos	Los vuelos corporativos nacionales e internacionales son requeridos para la operación de la empresa y para la atención de compromisos.	46,74	Organización de Aviación Civil Internacional (ICAO, por sus siglas en inglés). Calculadora de emisiones de carbono.
Consumo de papel	Es el insumo más utilizado en el área administrativa.	3,36	Base de datos para análisis de ciclo de vida de Ecoinvent.
Residuos para relleno sanitario	Los residuos para relleno sanitario son producidos en todos los centros operativos de TGI.	4,03	WARM

(305-4) Intensidad de las emisiones
La empresa calcula mensualmente las emisiones generadas en toneladas de CO2eq por cada millón de pie cúbico (Mpc) de gas natural transportado.
Para 2018 obtuvimos un indicador promedio de 0,46 y para 2019 de 0,61, mientras que en el año 2020 la intensidad de emisiones del alcance 1 fue de 0,69 (117.062,69 ton CO2eq / 168.813,6 Mpc de gas transportado). El incremento de este índice se deriva del aumento del consumo total de gas combustible en las unidades de compresión, necesario para operar a mayor capacidad y desempeño energético. Pese a que en 2020 se redujo el transporte en 5.043 Mpc frente a 2019, aumentó el consumo de este tipo de energético.

(Propio) - Porcentaje de fugas en el transporte de gas.

Contamos con el registro de las fugas por venteo relacionadas con contingencias, mantenimientos mayores y nuevas conexiones. Durante el año 2020 estas representaron el 0,01% del gas transportado:

% de fugas por venteo = (Fugas de gas por venteo / volumen de gas natural transportado) *100
= (12.485 KPC / 168.813.606 KPC)*100
= 0,01 %
* KPC= Kilopies cúbicos

Actualmente no contamos con un registro de las emisiones fugitivas (a lo largo de las líneas de transporte), neumáticas (en los compresores) o no quemadas (en teas). Asumimos combustión completa de la totalidad del gas dirigido a las teas.

Nota aclaratoria: El porcentaje de fugas aquí reportado es diferente del índice de pérdidas incluido en el capítulo "Eficiencia Operacional", el cual abarca tanto las fugas como las pérdidas en el sistema de transporte. Para más detalles de su cálculo, ver el indicador *"Índice de pérdidas en transporte de gas (%)"* en el capítulo correspondiente del tema Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora.

(Propio) Incentivos relacionados con la gestión del cambio climático

2020		
Categorías laborales que tienen derecho a beneficiarse de los incentivos relacionados con alguna gestión de acción por el clima	**Tipo de incentivo**	
Colaboradores en general	Monetario	Reducción de emisiones
Gerencia Media	Monetario	Reducción de emisiones
Alta Gerencia	Monetario	Reducción de emisiones

Biodiversidad

(304-1) Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

TGI

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
LAM 2501	Sur de Bolívar	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los jagüeyes.	Distritos regionales de manejo integrado en Santander - Del Humedal San Silvestre.
LAM 2501	Sur de Bolívar	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los jagüeyes.	Distritos regionales de manejo integrado en Santander - Serranía de los Yariguies.
LAM 0069	Centro Oriente	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos regionales de manejo integrado en Boyacá - Complejo Lagunar Fúquene, Cucunubá y Palacio.
LAM 0069	Centro Oriente	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos regionales de manejo integrado en Boyacá - Páramo de Guargua y laguna Verde.
LAM 0034	Ballena-Barrancabermeja	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua naturales, como es el complejo de ciénagas del Magdalena Medio.	Reservas forestales protectoras nacionales - Cuenca alta del caño Alonso.
LAM 0299	Mariquita-Cali	Pertenece al gran bioma: orobioma del zonobioma húmedo tropical; se encuentran los ecosistemas de bosque andino húmedo, bosque fragmentado con vegetación secundaria, páramo, agroecosistema forestal, agroecosistema ganadero, agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales.	Distritos regionales de manejo integrado en Quindío - De la cuenca alta del río Quindío de Salento.
LAM 0069	Centro Oriente	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Parques naturales regionales en Santander - Serranía de Las Quinchas.
LAV 0003-12	La Sabana	Pertenece al gran bioma: orobioma azonal del zonobioma húmedo tropical; están los ecosistemas agroecosistema de cultivos permanentes, agroecosistema de mosaico de cultivos y pastos, zonas pantanosas andinas.	Distritos regionales de manejo integrado - Humedales de Guali, Tres Esquinas y lagunas de Funzhé.
LAM 0054	Boyacá-Santander	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos regionales de manejo integrado en Boyacá - Lago de Sochagota.
LAM 0069	Centro Oriente	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos regionales de manejo integrado - Cuchilla de San Antonio.
LAM 0278	Cusiana-El Porvenir-La Belleza	Bosque húmedo montano bajo y bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos regionales de manejo integrado en Boyacá - Páramo Mamapacha y Bijagual.
LAM 0034	Ballena-Barrancabermeja	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los jagüeyes.	Distritos regionales de manejo integrado en La Guajira - Cuenca baja del río Ranchería.

TGI

LAM 0951	Cusiana-Apiay-Usme	Pertenece al gran bioma: orobioma del zonobioma húmedo tropical; están los ecosistemas agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, bosque subandino húmedo. De igual forma, está presente el gran bioma de zonobioma húmedo tropical; están los ecosistemas agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, bosque basal húmedo, bosque fragmentado con pastos y cultivos.	Reservas forestales protectoras nacionales - Quebrada Honda y caños Parrado y Buque.
LAM 0299	Mariquita-Cali	Pertenece al gran bioma bosque fragmentado con pastos y cultivos; están los ecosistemas agroecosistema de mosaico de pastos y espacios naturales, bosque andino húmedo, páramo y vegetación secundaria.	Reservas forestales protectoras nacionales - Río Blanco y quebrada Olivares.
LAM 0299	Mariquita-Cali	Pertenece al gran bioma: orobioma del zonobioma húmedo tropical; están los ecosistemas de bosque andino húmedo, páramo y agroecosistema ganadero.	Reservas forestales protectoras regionales - Torre Cuatro.

Nota aclaratoria: La línea base de este indicador no pudo ser actualizada en 2020 con respecto a la que tuvimos en 2019 a raíz de la pandemia. En 2021 iniciaremos el contrato de establecimiento de especies sombrilla sobre las cuales enfocaremos nuestras labores de campo para dimensionar la exposición de la biodiversidad.

(304-4) Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.

2020

	Especie	Número
	Fauna	**3**
	Crax alberti	1
	Atelopus quimbaya	1
	Ateles hybridus hybridus	1
En peligro	**Flora**	**4**
	Juglans neotropica	1
	Raimondia Quinduensis	1
	Nectandra turbacensis	1
	Licania arborea	1
	Fauna	**18**
	Capito hypoleucus	1
	Caiman crocodilus (Cites I)	1
	Boa constrictor (Cites I)	1
	Harpia harpyja (Cites I)	1
	Falco peregrinus (Cites I)	1
	Ara macao (Cites I)	1
	Leopardus pardalis (Cites I)	1
	Leopardus tigrinus (Cites I)	1
	Vultur gryphus (Cites I)	1
	Herpailurus yagouaroundi (Cites I)	1
	Tremarctos ornatus (Cites I)	1
	Panthera onca (Cites I)	1
	Puma concolor (Cites I)	1
	Penelope perspicax	1
	Saguinus leucopus	1
	Ichthyoelephas longirostris	1
	Andinobates bombetes	1
	Tapirus pinchaque	1
Vulnerable	**Fauna**	**42**
	Flora	**15**
Casi amenazadas	**Fauna**	**23**
	Flora	**2**
Preocupación menor	**Flora**	**6**
	Fauna	**446**

Ecoeficiencia operacional

(303-3) Extracción de agua
(102-48) Se reexpresa información de extracción de agua de TGI con respecto al año 2019 por errores involuntarios de redacción.

Extracción de agua por fuente (ML)	2017	2018	2019		2020
	Todas las zonas	Todas las zonas	Todas las zonas	Zonas con estrés hídrico	Todas las zonas
Extracción total de agua	4,01	5,16	4,91	0,31	3,35
Agua subterránea	2,49	2,08	1,13	0,31	0,59
Agua de terceros	1,53	3,08	3,78	0	2,76

Información contextual de recopilación de datos, estándares, metodologías o supuestos (año 2020):

Contamos con pozos subterráneos, para los cuales registramos las cantidades de agua extraída en los ICA (informes de cumplimiento ambiental) y reportamos los registros de los medidores en cada proyecto: DIV - Villavicencio, ECG Mariquita y ECG Norean.
El agua de terceros corresponde a la provisión del acueducto y al agua comprada con carrotanque. Contabilizamos el agua de acueducto con las facturas de consumo de las empresas de acueducto y alcantarillado en cada una de las sedes:

- DI - Barrancabermeja
- DII - Gualanday
- DIII - Cogua
- DV - Paipa
- DVI - Valledupar
- DVII - Manizales
- DVIII - Buga
- ECG Miraflores
- ECG Padua
- ECG Sabana
- ECG Villavicencio
- Sede Bogotá

Para el registro del agua comprada con carrotanque contamos con las órdenes de ingreso al centro de trabajo (ECG Paratebueno), que incluyen la cantidad de agua adquirida, y con las facturas de compra.
En cada centro de trabajo la información es consolidada por el encargado de HSE y posteriormente es gestionada por la Subdirección Ambiental. Esta recopilación puede ser realizada cada dos meses y es consolidada anualmente.
Consideraciones especiales o supuestos para los cálculos de extracción de agua:

- Sede Bogotá. Tenemos un solo medidor en todo el edificio, por lo cual la administración nos asigna un coeficiente de acuerdo con el espacio (m2) usado por TGI, con base en el cual determina nuestro consumo de agua.
- La ECG Villavicencio empezó a mitad de año de 2020.
- La ECG Hatonuevo, para la cual fueron reportados consumos en 2019 (y que fue la única identificada en zona de estrés hídrico), no estuvo activa en 2020; por lo tanto, no reportamos consumos de agua para esta.

(303-5) Consumo de agua

	2017	2018	2019	2020
Consumo de agua (ML)	4,01	5,16	4,87	3,35

(306-3) Residuos generados
(306-4) Residuos no destinados a eliminación
(306-5) Residuos destinados a eliminación
(306-3) Residuos generados

Residuos generados, por composición (Ton)	2017	2018	2019	2020
Total residuos generados por la organización	485,02	633,70	300,87	852,35
Total residuos aprovechables	**5,33**	**30,46**	**278,54**	**826,07**
Peligrosos	0,57		278,54	822,67
No peligrosos	4,76	30,46		3,39
Total residuos eliminados	**479,69**	**603,24**	**22,33**	**26,28**
Peligrosos	467,02	590,57	11,50	14,47
No peligrosos	12,67	12,67	10,83	11,81

Residuos generados, por composición (Ton)	TGI
Total residuos peligrosos	**837,15**
Aceites usados	14,05
Aguas aceitosas	470,11
Aguas residuales domésticas	292,06
Asbesto	0,72
Baterías	3,44
Cartucho de tinta	0,001
Condensados	42,28
Elementos contaminados	12,15
Fibra de vidrio	0,08
Grasas	0,04
Luminarias	0,07
Medicamentos vencidos	0,02
Pilas alcalinas	0,01
Tarros de aerosol	0,02
Tarros de pintura	0,51
Tierra contaminada	1,59
Total residuos no peligrosos	**15,21**
Aprovechables	3,39
No aprovechables	11,81
Total residuos generados por la organización	**852,35**

(306-4) Residuos no destinados a eliminación
Todos los residuos son gestionados fuera de las instalaciones

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (Ton)	Total
Total residuos peligrosos no destinados a eliminación	**822,67**
Reciclado	**40,71**
Observaciones	Aprovechamiento de partes
Otras operaciones de valorización	**781,97**
Observaciones	Tratamiento biológico, físico-químico o térmico
Total residuos no peligrosos no destinados a eliminación	**3,39**
Reciclado	**3,39**
Total residuos evitados	**826,07**

(306-5) Residuos destinados a eliminación
Todos los residuos son gestionados fuera de las instalaciones

Residuos destinados a eliminación (Ton)	Total
Total residuos peligrosos	**14,47**
Incineración sin recuperación energética	**0,55**
Otras operaciones de eliminación	**13,92**
Observaciones	Celda de seguridad
Total residuos no peligrosos	**11,81**
Traslado a relleno sanitario	**11,81**
Total residuos eliminados	**26,29**

Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora

Servicios con calidad

(Propio) Calidad del servicio
(Propio) Satisfacción de clientes
(418-1) Reclamaciones relacionadas con privacidad del cliente

Satisfacción de clientes (%)	2017	2018	2019	2020	Meta 2020
Nivel de satisfacción clientes	91%	86%	85%	73%	85%
Porcentaje de usuarios evaluados	52,38%	41,25%	81,48%	86,67%	
Percepción de calidad del servicio	8,4	8,1	8,2	8,1	

Durante 2020 no hubo reclamos asociados a la violación de la privacidad o pérdida de datos de clientes en las operaciones de TGI.

Eficiencia operacional

(Propio) Disponibilidad promedio anual de la capacidad de transporte de los gasoductos
(Propio) Ejecución Plan de Mantenimiento (%)

	TGI			
Indicador	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Disponibilidad activos en transporte de gas	99,88%	99,31%	99,91%	100%
Disponibilidad de estaciones compresoras para transporte de gas	97,4%	98%	98,1%	98%
Ejecución plan de mantenimiento gasoductos (%)	99,2%	99,6%	98,9%	98,2%

(EU4) Longitud de las líneas de transmisión y distribución

	TGI			
Indicador	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Longitud total red de transporte de gas (km)	3.957,3	3.993,8	4.017	4.028,5

(Propio) Índice de pérdidas en transporte de gas (%)

	TGI			
Indicador	**2017**	**2018**	**2019**	
Índice de pérdidas en transporte de gas (%)	0%	0%	0,45%	0,42%

Índice de pérdidas =100*(Gas recibido - Gas entregado + inventario inicial de gas - inventario final de gas) / Gas recibido

(Propio) Continuidad del sistema de transporte (%)
(Propio) Horas de suspensión por mantenimientos en el año

	TGI		
Indicador	**2019**	**2020**	**Meta proyectada al año 2020**
Continuidad del Sistema de Transporte (%)	99,92	99,96	98,5
Horas de suspensión por mantenimientos en el año	218	91	< = 433

Gestión de la cadena de abastecimiento

(102-9) Cadena de Suministro
(Propio) Proporción de proveedores locales
(204-1) Proporción de gastos en proveedores locales

Proveedores locales	**2019**	**2020**
Número total de proveedores	285	214
Número de proveedores locales	275	208
Número de proveedores internacionales	10	6
Porcentaje de proveedores locales	96,5%	97,2%

Proporción de gastos en proveedores locales	2019		2020	
	COP		USD	
Monto total del gasto en compras de productos y sevicios en el período de reporte	150.964.859.442	40.878.651	393.636.509.173	119.971.262
Monto de gastos en compras locales de productos y servicios	146.259.563.995	39.604.539	366.067.712.669	111.568.934
Porcentaje de productos y servicios comprados localmente (%)	96,9%	96,9%	93,0%	93,0%

Proveedores locales: nacionales (colombianos) con contrato suscrito

(308-1) Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales
(414-1) Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios sociales

2020		
Evaluación de proveedores	Unidad	TGI
Número de nuevos proveedores	Número	61
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios ambientales	Número	43
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios ambientales	Porcentaje	70%
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios sociales	Número	43
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios sociales	Porcentaje	70%
Número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales	Número	43
Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales	Número	43

Gestión regulatoria y relaciones institucionales

(Propio) Contribuciones políticas

TGI 2020		
Cabildeo, representación de intereses o similar	COP	-
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	COP	-
Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos	COP	485.203.568
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referendos)	COP	-
Contribuciones totales y otros gastos	COP	485.203.568

Mayores contribuciones

TGI 2020			
Tema al que se realizó el aporte	**Posición corporativa**	**Descripción de la posición o del relacionamiento**	**Monto total pagado en el período 2020**
ANDI	Afiliación	Participación en los comités Mesa de La Guajira, Mesa de Energía y Comité de Innovación.	COP 211.444.800
Andesco	Afiliación	Participación en Junta Directiva, Cámara de Gas, Cámara de Ambiente y Sostenibilidad, y Cámara de Comunicaciones.	COP 79.582.000
Andesco	Cuota extraordinaria	Cuota extraordinaria campaña Servicios Públicos.	COP 10.000.000
Naturgas	Afiliación	Participación en Consejo Directivo, Comité GNV, Comité Demanda Industrial, Comité de Comunicaciones.	COP 146.575.000
Naturgas	Cuota extraordinaria	Cuota extraordinaria campaña Una Elección Natural.	COP 30.158.000
Comité Intergremial del Valle del Cauca	Afiliación	Participación en Junta Directiva.	COP 7.443.768
Total			**COP 485.203.568**