

Política de Gestión del Talento



TGI
Grupo Energía Bogotá

ALCANCE DE LA DECISIÓN

Adoptar la Política de Gestión del Talento del Grupo Energía Bogotá.

ANTECEDENTES

En la sesión de la Junta Directiva ordinaria No. 1724 celebrada el 31 de julio de 2025, se aprobó la Política de Gestión del Talento del Grupo Energía Bogotá, de acuerdo con la recomendación del Comité de Talento, Cultura e Innovación y el numeral 20 del artículo 66 de los Estatutos Sociales.

La política de Gestión del Talento del Grupo Energía Bogotá fue diseñada por los equipos de Talento Humano Corporativos y de las filiales, orientados por los parámetros metodológicos de co-construcción, las bases teóricas del modelo de David Ulrich para gestión del talento y sobre la base de los 10 subsistemas que conforman el Modelo Integral de Gestión del Talento.

En Colombia, Perú y Guatemala las áreas de Gestión del Talento son socios de negocio en el cumplimiento de la estrategia corporativa y la de cada filial.

OBJETO

Establecer el marco de actuación para la gestión del ciclo de vida del colaborador desde el momento en que se realiza la planificación del empleo hasta el proceso de desvinculación, en un contexto de adecuado ambiente laboral, bienestar integral, cultura unificada, unas relaciones laborales claras y teniendo como prioridad la vida.

El marco de referencia propuesto en el presente documento se materializará a través de la planeación de la gestión de las personas, la formalización y socialización de las políticas y procedimientos relacionados con la gestión y la administración del talento humano y se soportará en un proceso de comunicación interna.

ALCANCE

La presente política debe ser aplicada por las sociedades del Grupo Energía Bogotá, a saber, Grupo Energía Bogotá S.A. ESP, como sociedad matriz y sus sociedades subordinadas, de acuerdo con la normatividad de cada una de las jurisdicciones donde tienen domicilio, y previa aprobación de la respectivas juntas directivas o consejos de administración. Esta será socializada por la Dirección de Talento del Corporativo o sus pares en la responsabilidad de la gestión del talento, en las filiales donde el grupo tiene presencia.

Serán objeto del cumplimiento y aplicación de la presente política todos los colaboradores del Grupo Energía Bogotá.

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

Se anticipa a la atracción del talento asegurando una arquitectura organizacional, políticas, lineamientos, descriptivos de cargo acordes con las necesidades del Grupo y sus filiales, en el marco de lo requerido para el logro de los objetivos estratégicos.

Establece las condiciones de idoneidad de las personas que deben desempeñarlas, mediante el diseño y descripción de los puestos de trabajo, diseño de perfiles de competencias, incidencia del diseño de puestos en la comprensión y valoración de la contribución esperada y la administración de la organización del trabajo.

En línea con lo anterior, el GEB y sus filiales se comprometen a:

1. Realizar una planificación del trabajo que comprenda asegurar la planta de personal necesaria, estructuras, políticas y lineamientos, al igual que descriptivos de cargos actualizados a la necesidad de cada negocio.
2. Organizar su estructura, planta de personal, identificación de peligros y valoración de riesgos ocupacionales, manual de funciones, sus procesos, procedimientos y perfiles de cargos, cumpliendo el régimen normativo que la legislación determina en cada país.
3. Definir los perfiles de cargo con base en el modelo de gestión por competencias.
4. Contar con una planta de cargos técnicamente denominada, descrita y actualizada.
5. Aplicar los criterios de mérito, diversidad, equidad e inclusión.
6. Buscar el equilibrio entre nivel del cargo, funciones del cargo, perfil del cargo y perfil del colaborador.
7. Desarrollar y monitorear el presupuesto de talento humano.
8. Orientar de manera explícita el desempeño de todos los colaboradores, tanto en la forma como en la metodología de redacción de sus procesos y procedimientos.
9. Revisar de manera permanente los procesos, peligros y riesgos operacionales, procedimientos, manuales y perfiles.

GESTIÓN DEL EMPLEO

Establece el marco para gestionar la incorporación del talento, abarcando desde la atracción y selección de candidatos idóneos, hasta su efectiva incorporación e inducción para facilitar su proceso de adaptación y cumplimiento de los objetivos organizacionales. En línea con lo anterior, el GEB y sus filiales se comprometen a:

10. Ofrecer empleos dignos y vigilar que esto se cumpla en toda relación laboral.
11. Vincular personas cumpliendo estrictamente la normatividad que rige al Grupo empresarial y circunscrita a los países donde tiene presencia.
12. Efectuar el proceso de vinculación de personas con base en los principios de Transparencia, Igualdad de Oportunidades, Excelencia, Cobertura, Equidad y Eficiencia, así como libre de cualquier tipo de discriminación por condiciones de etnia, raza, sexo, religión, orientación sexual u otra similar.

13. Adelantar la vinculación de personas, basada en la planificación de gestión de personas, los procesos, procedimientos, manuales, perfiles, valores y principios corporativos.
14. Contar con un programa de inducción y evaluación de éste, que brinde al nuevo colaborador una introducción al grupo (cultura, políticas, normas) como a su cargo, en relación con las funciones y responsabilidades, así como también, las herramientas y tecnologías utilizadas en la organización. para facilitar su adaptación y curva de aprendizaje
15. Contar con procedimientos y recursos que facilitan la movilidad funcional y geográfica, lo que permite a su vez, atender con eficiencia necesidades en las responsabilidades, proyectos y alcance del propósito superior.
16. Establecer indicadores en Equidad de Género, empleo joven y vinculación de personas con discapacidad de acuerdo con su Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión - DEI y en línea con su política de Derechos Humanos.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Define la armonización del desempeño de las personas en el trabajo y lo alinea con las prioridades del Grupo y los objetivos de cada compañía, permitiendo la planificación, seguimiento y evaluación del desempeño, además de su Administración. De este modo, el GEB y sus filiales se comprometen a:

17. Planear el desempeño de todos los colaboradores, como responsabilidad principal de todos aquellos que tengan personal a cargo y de autogestión de cada colaborador como parte de su desarrollo
18. Adoptar el enfoque de Gestión del Desempeño, que implica planear, seguir, evaluar, retroalimentar y reconocer el desempeño de los colaboradores del Grupo aplicando metodologías y recursos adoptados de las mejores prácticas.
19. Tener un proceso claro, técnico y eficiente para gestionar y evaluar el desempeño de todos los colaboradores.
20. Asumir el proceso de Gestión del Desempeño con responsabilidad, por todos líderes, como una forma de avanzar en el logro de los resultados organizacionales, del grupo y de los resultados personales.
21. Movilizar el trabajo en equipo con responsabilidad individual a través de la Gestión del Desempeño.
22. Desarrollar equipos multidisciplinarios de alto desempeño al interior del Grupo, cuya gestión deberá ser medible y gestionable objetivamente.

GESTIÓN DEL DESARROLLO

Suministra las formas de gestionar el desarrollo de las personas, fomentando el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional a través de la capacitación, programas de liderazgo sucesión, gestión del conocimiento, planes de desarrollo y movilidad impulsando crecimiento individual y organizacional. En línea con lo anterior, el GEB y sus sociedades se comprometen a:

23. Gestionar el desarrollo de personas bajo los principios de alineación con la estrategia, valores corporativos, centrado en los colaboradores, calidad y accesibilidad.
24. Adelantar todas las acciones necesarias para que el Grupo esté conformado por personas competentes e íntegras considerando las dimensiones del Ser, Saber y Hacer y para ello su programa de capacitación y formación se basa en las necesidades y el cierre de las brechas detectadas técnicamente.
25. Orientar la capacitación y el aprendizaje continuo de la organización para que se constituyan como factores estratégicos para el desarrollo integral de sus colaboradores, para ello implementa líneas de conocimiento y ruta de aprendizaje, dirigidos al incremento de la competitividad Gerencial, técnica y comportamental para el alcance de los objetivos organizacionales y personales del colaborador.
26. Impulsar y motivar el bilingüismo en los cargos en que se considere necesario y diseñar programas de capacitación para que los colaboradores vinculados con el Grupo tengan la opción de serlo.
27. Gestionar el conocimiento técnico del negocio, así como de los procesos estratégicos y de apoyo, como un factor estratégico y por ello, poseer mecanismos para crear espacios y condiciones para capturar, aplicar, compartir y transferir experiencias y conocimiento
28. Promover buenas prácticas, lecciones aprendidas y otros mecanismos que permiten apropiar y transferir el conocimiento de manera localizada o transversal para el Grupo e inclusive por unidad de negocio.
29. Brindar a la alta dirección y colaboradores con personal a cargo, formación para el desarrollo de competencias de liderazgo e identificar y desarrollar las mismas en otros colaboradores.
30. Realizar a través de la Academia GEB o áreas de capacitación los planes y programas estructurales de conocimiento o formación, capacitación, entrenamiento y nuevos aprendizajes que se requieran en sus diferentes dependencias.
31. Las empresas deberán promover la implementación de planes de desarrollo individual para impulsar el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores.
32. Implementar procesos de sucesión que aseguren el talento que requiere la organización para su estabilidad y continuidad del negocio, facilitando la identificación, selección y el desarrollo de los candidatos potenciales para cargos de alta gerencia y cargos críticos.
33. Los colaboradores identificados con alto potencial en los programas de sucesión tendrán prioridad para participar en acciones de desarrollo como encargaturas, movilidad, coaching y mentoring, entre otras, que impulsen y agilicen su nivel de alistamiento.

GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Impulsa la estrategia del negocio, convirtiéndose en un vehículo para atraer, retener y motivar el talento, siendo coherentes con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida por los (las) colaboradores (as) en su puesto de trabajo, manteniendo estructuras

salariales justas y equitativas y asegurando una efectiva gestión del gasto de personal, acorde al presupuesto aprobado por la instancia correspondiente en el corporativo y cada filial. Para llevar a cabo esta gestión, el GEB y sus filiales se comprometen a:

34. Retribuir conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo, promoviendo la igualdad de oportunidades, libre de cualquier tipo de discriminación y garantizando la igualdad de género (equidad interna).
35. Retribuir soportándonos en estudios de mercado, asegurando la competitividad salarial en el mercado de referencia (competitividad externa).
36. Contar con metodologías de valoración de cargos, que consultan criterios objetivos para medir el nivel de contribución de los puestos al logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.
37. Buscar retener a los (las) colaboradores (as) de alto potencial según el mapa de talento y maximizar su rendimiento a través de un esquema de compensación apropiado.
38. Buscar posicionarnos en términos de compensación total en torno a la mediana del mercado de referencia.
39. Ofrecer paquetes de compensación alineados a las mejores prácticas de la industria y los mercados donde opera la Compañía.
40. Cumplir a cabalidad la legislación de los países donde operamos. Si esta política se contrapone en cualquier punto específico con la ley laboral del país en que sea aplicada, se prioriza la ley en el punto específico.
41. Para los (las) colaboradores (as) cubiertos bajo convención, acuerdo o pacto colectivo, el salario, la compensación variable y los beneficios serán regidos por lo definido en el documento de la negociación colectiva. En caso de que los conceptos citados no estén definidos dentro del acuerdo colectivo, esta población será regida por las directrices y lineamientos aquí mencionados. Bajo ningún escenario habrá lugar a un doble reconocimiento por el mismo concepto.

GESTIÓN DEL CONTEXTO

Fija el contexto para gestionar las relaciones que se establecen entre el Grupo y los colaboradores en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, estas adquieren una dimensión colectiva, posibilitando con ello la gestión del Clima laboral, de la Cultura Organizacional, las relaciones laborales y Sindicales; la salud, bienestar, higiene y seguridad laboral, así como la Gestión del Cambio. De este modo, el GEB y sus filiales se comprometen a:

42. Desarrollar el ciclo de vida del colaborador, revisando constantemente nuevas tendencias y las mejores prácticas que permitan contar con colaboradores íntegros, competentes, motivados, con actitud de servicio y comprometidos con el logro de los objetivos organizacionales y personales.
43. Implementar programas estructurados de bienestar laboral que propicien el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, logrando identificación con la misión, visión y objetivos de la organización y con la

premisa del compromiso recíproco.

44. Reconocer permanentemente su cultura organizacional y el clima laboral llevando a cabo el seguimiento, la evaluación y medición respectivamente, mediante el uso de instrumentos fiables, con el fin de revisar y mejorar la gestión del talento.
45. Identificar la conformación demográfica de todos los colaboradores, con el fin de revisar y mejorar la gestión de todos los subsistemas de talento y su alienación conforme a la realidad de Grupo.
46. Impulsar y movilizar los procesos de Gestión cambio en los colaboradores que participan y lideran las iniciativas, proyectos, planes o programas.
47. Facilitar la adopción e incorporación de la Inteligencia Artificial en cualquiera de sus líneas conforme evolución y necesidades del negocio para un talento competitivo.

PROCESO MEDIANTE EL CUAL SE IMPLEMENTARÁ

La presente política se implementará a través del Proceso de Gestión del Talento para el GEB y del proceso establecido para tal efecto en el Mapa de procesos de cada filial.

Forman parte integral de la misma, las políticas, lineamientos, manuales, procedimientos, planes y programas alineados al ciclo de vida del colaborador tales como teletrabajo y desconexión laboral, compensación, movilidad que surtan el proceso de aprobación y adopción correspondiente.

RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

Son responsables del cumplimiento de la política los colaboradores y demás grupos de interés que desarrollen la Gestión del Talento en el GEB y sus filiales.

La Dirección de Gestión del Talento del corporativo o quien haga sus veces es responsable de liderar la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control, actualización y el mejoramiento continuo de la presente política, así como de la alineación con la estrategia corporativa. Dentro del alcance de su gestión incluye la evaluación periódica de la misma, con el fin de establecer su pertinencia y funcionalidad, realizando los ajustes necesarios en caso de requerirse.}

La Gerencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI es la responsable de garantizar la correcta implementación de la presente política de acuerdo con la naturaleza, tamaño, complejidad y estructura de sus operaciones.

El área de Comunicaciones es la responsable de comunicar y difundir la presente política a través de los medios disponibles para que sea conocida en todos los grupos de interés de la organización.

